

### Jenseits von Individualisierung und Angleichung: die Entstehung neuer Arbeitnehmergruppen in vier europäischen Ländern

Drexel, Ingrid (Ed.)

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerk / collection

**Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:**

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Drexel, I. (Hrsg.). (1994). *Jenseits von Individualisierung und Angleichung: die Entstehung neuer Arbeitnehmergruppen in vier europäischen Ländern* (Veröffentlichungen aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V., ISF München). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-100219>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Ingrid Drexel (Hg.)

# Jenseits von Individualisierung und Angleichung

Die Entstehung  
neuer Arbeitnehmergruppen  
in vier europäischen Ländern

Campus Verlag  
Frankfurt/New York

Veröffentlichungen aus dem  
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.  
ISF München



**Dieses Buch entstand im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 333 der Universität München, "Entwicklungsperspektiven von Arbeit", Teilprojekt A 8.**

**Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme**

**Jenseits von Individualisierung und Angleichung : die  
Entstehung neuer Arbeitnehmergruppen in vier europäischen  
Ländern / Ingrid Drexel (Hg.). - Frankfurt/Main ; New York :  
Campus Verlag, 1994**

(Veröffentlichungen aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche  
Forschung e.V., ISF München)

ISBN 3-593-34869-1

NE: Drexel, Ingrid [Hrsg.]

Die Veröffentlichungen werden herausgegeben vom Institut  
für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF), München.

Copyright © 1994 bei ISF, München.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.  
Jede Verwertung ohne Zustimmung des Instituts ist unzulässig. Das gilt  
insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen  
und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.  
Vertrieb: Campus Verlag, Heerstraße 149, 60488 Frankfurt.  
Druck und Bindung: Druckerei Novotny, 82319 Starnberg.  
Printed in Germany.



# Vorwort

Dieser Sammelband ist Produkt langjähriger theoretischer und empirischer Arbeit der Herausgeberin zum Thema Arbeitskräftekategorien sowie einer Kooperation mit KollegInnen aus verschiedenen Ländern, in deren Rahmen diese Aufsätze angeregt und konzipiert wurden. Ergebnis sind theoretische und empirische Beiträge zur Frage der Konstitution, der Entstehung und des Verfalls von Arbeitskräftekategorien und zur Bedeutung dieser gesellschaftlichen Formierungen in der Perspektive von Klassen und Klassenfraktionen.

Die Herausgeberin dankt allen am Zustandekommen dieser Publikation Beteiligten sehr herzlich: An erster Stelle ist natürlich den MitautorInnen zu danken für Mühen und auch Geduld angesichts von Verzögerungen in der endgültigen Fertigstellung dieser Veröffentlichung.

Zu danken ist auch der Deutschen Forschungsgemeinschaft, die durch die Förderung sozialwissenschaftlicher Sonderforschungsbereiche an der Universität München, an denen das ISF beteiligt ist, der in die empirische Auftragsforschung (sehr eng) eingebundenen Herausgeberin über lange Jahre hinweg immer wieder Chancen auch für diesen Typ wissenschaftlicher Tätigkeit gab.

Zu danken ist schließlich den Kolleginnen am ISF, ohne deren Sorgfalt, Geduld und Kollegialität dieses Buch nicht fertigzustellen gewesen wäre: Heidi Dinkler und Elke Brandmayer übernahmen die sehr mühsame Bearbeitung der Manuskripte, Karla Kempgens zusätzlich die Herstellung von Grafiken. Christa Hahlweg besorgte mit gewohnter Professionalität die Endredaktion und buchtechnische Fertigstellung.

München, im Oktober 1994

Ingrid Drexel



# Inhalt

Vorwort	5
<i>Ingrid Drexel</i>	
Alte und neue gesellschaftliche Gruppierungen jenseits der Individualisierungsthese - Zur Rehabilitierung einer Fragestellung und zur Zielsetzung dieses Buchs	9
<i>Ingrid Drexel</i>	
Gesellschaftliche Qualifikationstypen - Historisches Relikt oder notwendige Struktur?	33
<i>Ole Johnny Olsen</i>	
Facharbeiter oder Techniker? - Neue Qualifikationstypen und Gewerkschaftspolitik in der Chemischen Industrie Norwegens	73
<i>Annette Jobert, Michèle Tallard, Ingrid Drexel</i>	
Die Techniker in Frankreich - Zur Einführung in zwei Fallstudien	131
<i>Ingrid Drexel</i>	
Neue Technikerausbildungen in Frankreich - Neue gesellschaftliche Qualifikationstypen und -gruppen?	137
<i>Annette Jobert, Michèle Tallard</i>	
Die Strukturierung heterogener Arbeitskräftekategorien durch Entlohnungssysteme - Der Fall der techniciens	167
<i>Barbara Giessmann</i>	
Die Re-Konstitution des Technikers in der DDR - Politische Planung und gesellschaftliche Realisierung	195

*Joachim Fischer*

Zwischen Erosion und Stabilisierung - Der Meister

237

*Ingrid Drexel*

Jenseits von Individualisierung und Angleichung - Klassen-  
fraktionierung, Klasseneinheit und Klassenpolitik

263

Die Autoren

307

Das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. München

308

## **Alte und neue gesellschaftliche Gruppierungen jenseits der Individualisierungsthese - Zur Rehabilitierung einer Fragestellung und zur Zielsetzung dieses Buchs**

1. Die Ausgangsfrage nach gesellschaftlichen Arbeitskräfte-kategorien
2. Die expliziten und impliziten Antworten der Individualisierungsthese
3. Die problematischen Implikationen der Individualisierungsthese
4. Forschungs- und Theoriebedarf
5. Zielsetzung und Aufbau dieses Sammelbands

### **1. Die Ausgangsfrage nach gesellschaftlichen Arbeitskräftekategorien**

Arbeitskräftekategorien wie der deutsche Facharbeiter oder auch der französische ingénieur sind eigenartige Gebilde: Sie sind recht vielgesichtig, oft nur unscharf gegeneinander abgegrenzt und in sich differenziert. Aber es gibt sie in allen Industriegesellschaften; sie weisen große Dauerhaftigkeit auf, haben zum Teil (wie z.B. der Meister) ein ehrwürdiges Alter; und sie haben große Bedeutung in Betrieb und Gesellschaft.

Arbeitskräftekategorien sind also etwas eigentlich sehr Merkwürdiges. Die Entdeckung ihrer in verschiedenen Gesellschaften oft sehr unterschiedlichen Ausprägung durch die international vergleichende Forschung hat dies ein Stück weit verdeckt. Drei eigentlich noch viel erstaunlichere Tatsachen blieben im Schatten der Aufmerksamkeit: erstens, daß es Arbeitskräftekategorien überhaupt gibt; zweitens, daß viele dieser Kategorien in mehreren (allen?) Industriegesellschaften in doch relativ ähnlichen

Formen existieren, daß also die von der international vergleichenden Forschung betonten Unterschiede zwischen dem Ingenieur und dem ingénieur, dem Techniker und dem technicien, dem Meister und dem capo nur relativ sind; und drittens die Tatsache, daß diese Arbeitskräftekategorien außerordentlich langlebig sind trotz weitreichender Veränderungen von Technik, Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen.

(1) Welche **gesellschaftliche Realität** steht hinter dem Begriff Arbeitskräfte-kategorie?

Arbeitskräftekategorien sind nicht nur statistische Entitäten. Sie stellen zunächst einmal jeweils spezifische Syndrome von Qualifikationselementen (Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten) dar, welche die Mitglieder der einer Kategorie zugehörigen Arbeitskräfte im Bildungs- und Berufsverlauf durch Bildung, Ausbildung, Einsatz und Mobilität typischerweise erwerben. Das bedeutet in erster Annäherung, daß Arbeitskräftekategorien durch eine spezifische Qualität von Arbeitskraft bestimmt sind.

Dieser Sachverhalt verbindet sich - mehr oder minder eng - mit einer jeweils spezifischen Stellung und Funktion jeder Arbeitskräftekategorie im in sich gegliederten gesellschaftlichen und betrieblichen Produktionsprozeß; auch dies ist für sie bestimmend.

Damit aber nicht genug: Arbeitskräftekategorien sind (werden im Laufe ihrer Existenz zunehmend zur) Basis für die Entstehung und Verfestigung bestimmter Charakteristika der Individuen, die ihnen zugehören, und für die Ausprägung bestimmter "Sozialcharaktere" (Schmidt, Wentzke 1991). Diese Charakteristika treten in Erscheinung als spezifische "soziale Qualifikationen" (oder Mängel an sozialen Qualifikationen), die untrennbar zum Bild der jeweiligen Arbeitskräftekategorie gehören; zu einem Bild, das über ihre Funktion im Produktionsprozeß deutlich hinausreicht: Selbstbewußtsein und Selbständigkeit des Facharbeiters, Autorität und Autoritarismus des Meisters in fachlicher und personaler Hinsicht, Findigkeit des Ingenieurs und sein Interesse an technisch perfekten Lösungen zeigen sich nicht nur im Betrieb, sondern auch in der sogenannten Privatsphäre.

Auch damit aber genug: Arbeitskräftekategorien sind i.d.R. die Basis von sozio-professionellen Gruppen mit mehr oder minder deutlicher Selbst- und Fremdwahrnehmung, mit einer von ihren Mitgliedern und den Mit-

gliedern anderer Gruppen wahrgenommenen "Identität", die ihre Stellung und Funktion, ihre Charakteristika, ihr Verhalten etc. betreffen. Um solche Berufsgruppen herum können sich, vor allem bei räumlicher Nähe, im Laufe der Zeit bestimmte Sozialmilieus und Lebensstile ausbilden, freilich i.d.R. überformt durch andere Bedingungen wie regionale Traditionen, ethnische oder religiöse Zugehörigkeiten etc.

Und solche sozio-professionellen Gruppen wiederum können zur Basis von Interessengruppen werden, die gemeinsame Interessen nach innen zu artikulieren und zu definieren und nach außen zu vertreten suchen. Damit aber sind sie auch Grundlage für Interessen- und politische Fraktionierungen der Gesamtheit der lohnabhängig Beschäftigten, der "Arbeiterklasse" im strengen (marxistischen) Sinn.

Arbeitskräftekategorien haben also, zusammengefaßt, Bedeutung nicht nur im Betrieb, sondern auch im gesellschaftlichen Raum. Sie sind Elemente einer qualitativ definierten Sozial- und Ungleichheitsstruktur und zugleich Akteure in den Prozessen der Reproduktion und Veränderung dieser Sozial- und Ungleichheitsstruktur.

(2) Die Frage nach diesem merkwürdigen gesellschaftlichen Strukturierungstyp "Arbeitskräftekategorie" hat heute **neue Relevanz**. Denn er ist durch neue Entwicklungen in mehrfacher Weise in Frage gestellt: durch Rationalisierungsprozesse, die zu weitreichenden Funktionsveränderungen und -verlusten traditionsreicher Arbeitskräftekategorien geführt haben; durch Prozesse der Destabilisierung der Bildungs- und Berufswege dieser Arbeitskräftekategorien, im Gefolge von Bildungsexpansion, von Verlagerungen der Nachwuchsströme und von krisenbedingt unterwertigem Einsatz und Arbeitslosigkeit auch für Arbeitskräftekategorien, für die dies in den letzten Jahrzehnten nicht üblich war; und nicht zuletzt durch sozialstaatliche Regelungen und Praktiken, die traditionelle, zwischen Arbeitnehmerkategorien bestehende Differenzierungen im Hinblick auf soziale Sicherung umstrukturieren und zum Teil einebnen. Diese verschiedenen Entwicklungen können ineinandergreifen und zu einem sich aufschaukelnden Zirkel des Verfalls, der "Erosion" bestehender Arbeitskräftekategorien führen. Solche Prozesse werden etwa prognostiziert für den Facharbeiter (Lutz 1992) und zumindest für möglich gehalten für den Techniker und den Meister (Drexel 1991; Fischer 1993).

Um dies an einem Beispiel zu veranschaulichen: Die Schwächung der Stellung des Meisters durch Enthierarchisierung der betrieblichen Strukturen könnte sei-

ne Position und damit auch die Fortbildung zum Meister so unattraktiv machen, daß nicht mehr genügend geeignete junge Facharbeiter diesen Weg beschreiten, so daß die Betriebe diese Gruppe immer mehr durch Ingenieure substituieren und darauf bezogen dauerhaft ihre Arbeitsorganisation umstellen. Dies würde ein wohl definitives Verschwinden dieser Arbeitskräftekategorien bedeuten.

Was bedeutet das für die Zukunft? Würde mit der Erosion so wichtiger Arbeitskräftekategorien generell dieser Typ gesellschaftlicher Strukturierung der lohnabhängig Beschäftigten verschwinden? Würde Arbeitskraft in Zukunft in flexibel-individueller Weise qualifiziert und mit ganz zufälligen Kombinationen fachlicher und sozialer Qualifikationen, die nicht durch die Bezeichnung einer Arbeitskräftekategorie identifizierbar sind, auf den Betrieb zukommen, wie es Flexibilisierungsthesen für möglich und auch sinnvoll halten? Dies würde bedeuten, daß auch die mit Arbeitskräftekategorien verbundenen Sozialcharaktere einer Gesellschaft und die auf ihnen basierenden intermediären Gruppierungen und Fraktionierungen - Berufsgruppen, Interessengruppen - verschwinden bzw. durch ganz andere, zur Arbeitswelt querliegende Sozialcharaktere und Gruppierungen ersetzt würden.

Ist also mit der Destabilisierung mancher klassischer Bildungs- und Berufsverlaufsmuster und mit den Krisentendenzen mancher Arbeitskräftekategorien das Ende jeder auf unterschiedlicher Stellung im Produktionsprozeß basierenden gesellschaftlich strukturierten Ungleichheit und Klassenformierung eingeläutet?

Diese Perspektive suggeriert die von Beck lancierte, von anderen Autoren ausgespinnene, popularisierte, vereindeutigte oder relativierte Individualisierungsthese, die seit einigen Jahren die Diskussion über die künftige Entwicklung der Gesellschaft dominiert. Auf diese These ist im folgenden etwas ausführlicher einzugehen, nicht so sehr um ihrer selbst willen als wegen der problematischen Folgen, die ihre breite Rezeption für die Sozialwissenschaft und die politische Diskussion haben kann.

## **2. Die expliziten und impliziten Antworten der Individualisierungsthese**

Versucht man, die von Beck 1983 erstmals vorgelegte "Urfassung" und die 1986 erschienene, erweiterte und an bestimmten Punkten modifizierte



Fassung durch die Vielfalt der Aussagen und suggerierten Botschaften hindurch im Hinblick auf die Frage nach gesellschaftlichen Gruppierungen zu verdichten, dann ergibt sich das folgende Bild:

(1) Durch die in der Nachkriegszeit in der BRD eingetretene, historisch einmalige Niveauanhebung im Lebensstandard, insbesondere in Bildung und Einkommen, wurde - trotz bleibender Ungleichheit - eine weitreichende "Diversifizierung und Individualisierung von Lebenslagen und Lebenswegen ausgelöst (...), die das Hierarchiemodell sozialer Klassen und Schichten unterlaufen und in seinem Realitätsgehalt zunehmend in Frage stellen" (Beck 1983, S. 36). An anderer Stelle ist es vor allem der Arbeitsmarkt, der sich "als ein Motor der Individualisierung von Lebensläufen" erweist (ebd., S. 46). Diese Diversifizierung von Biographien ist eine der wesentlichen inhaltlichen Bestimmungen von Individualisierung: "Individualisierung bedeutet in diesem Sinne, daß die Biographie der Menschen aus vorgegebenen Fixierungen herausgelöst, offen, entscheidungsabhängig und als Aufgabe in das individuelle Handeln jedes einzelnen gelegt wird. Die Anteile der prinzipiell entscheidungsverschlossenen Lebensmöglichkeiten nehmen ab und die Anteile der entscheidungsoffenen, selbst herzustellenden Biographien nehmen zu" (ebd., S. 58). Eine wesentliche Ursache für diese Individualisierung sind Bildung und Ausbildung: "Qualifikationsbesitz (...) individualisiert zwangsläufig" (ebd., S. 60).

Das damit entworfene Bild eines "Durcheinanderwirbelns", einer vollständigen Entstandardisierung, Diversifizierung und Gestaltbarkeit von Bildungs- und Berufsverläufen stellt natürlich Arbeitskräftekategorien völlig in Frage. Dieses Bild wird in der Fassung von 1986 zwar in gewisser Weise zurückgenommen und modifiziert, Beck spricht ausführlich von der "Institutionalisierung von Biographiemustern" (Beck 1986, S. 211) und von "sekundären Instanzen und Institutionen, die den Lebenslauf des einzelnen prägen und ihn, gegenläufig zu der individuellen Verfügung, die sich als Bewußtsein durchsetzt, zum Spielball von Moden, Verhältnissen, Konjunkturen und Märkten machen" (ebd.); doch bleibt die Vorstellung, daß "durch institutionelle und lebensgeschichtliche Vorgaben (...) gleichsam Bausätze biographischer Kombinationsmöglichkeiten" entstehen, daß man im Übergang von der Normal- zur Wahlbiographie stehe und sich "Bastelbiographien" herausbilden (ebd., S. 217).

Die Institutionen, die solche Vorgaben machen, sind im wesentlichen die des (Wohlfahrts- und Sozial-)Staates. Von einer Institutionalisierungswirkung des gesellschaftlichen Produktionsprozesses und seiner horizontalen und vertikalen Gliederungen (Industrie, Dienstleistung und Verwaltung, Forschung, Entwicklung, Fertigung, Vertrieb etc.) bzw. der betrieblichen Arbeitsteilung ist nicht die Rede. Damit bleibt ein zentraler Ansatzpunkt für die Existenz von Arbeitskräftekategorien außen vor, erscheint als Bezugspunkt von gesellschaftlich standardisierten Bildungs- und Berufsverlaufsmustern inexistent oder irrelevant. In der Perspektive dieser Thesen müssen also - mit der strukturprägenden Kraft des gesellschaftlichen Systems der Produktion von Waren und Werten und ihrer Vermarktung - auch die gesellschaftlichen Arbeitskräftekategorien verschwinden. Ganz in dieser Logik werden aktuelle Krisenzeichen wie bestimmte "Labilisierungen" im Zusammenhang zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem zu "Vorboten eines Systemwandels der Arbeitsgesellschaft", die "die Berufsprogrammierung des Bildungssystems mehr und mehr zu einem Anachronismus" machen (ebd., S. 242).

(2) Eine zweite und eigentliche Bedeutung der Individualisierungsthese weist über die These der Diversifizierung aller Biographien hinaus: die These des **Obsoletwerdens des Klassenbegriffs**, sowohl im Sinn von Weber als auch im Sinn von Marx. Beck zeichnet den (bereits von Marx beschriebenen) Prozeß der Freisetzung der gesellschaftlichen Individuen aus vor- oder außerindustriellen Verhältnissen und Einkommensquellen durch die Generalisierung des Lohnarbeitsverhältnisses als Produkt der Prosperität der Nachkriegsperiode nach und postuliert, aufgrund der neuen Prosperitätsverhältnisse erfolge die damit verbundene Vereinheitlichung und "objektive Klassenformierung" in Gestalt von Individualisierung (1983, S. 52). "Dies aber heißt, Individualisierungsprozesse sind gerade nicht gleichzusetzen mit Prozessen der Binnendifferenzierung von Klassenlagen (...), (sie) fallen vielmehr im Gegenteil gerade zusammen mit dem Einebnen von Binnendifferenzierungen, mit der Enttraditionalisierung und Homogenisierung von Lebenslagen" (S. 53). Damit aber verliert nach Beck der Klassenbegriff sowohl Weberscher wie Marxscher Provenienz seine Relevanz: "Über alle Gegensätze (zwischen Weber und Marx - I.D.) hinweg wird in diesem Sinn davon ausgegangen, daß die Realität von Klassen in den entwickelten Industriestaaten ihr Fundament hat in der Kontinuität von Stand **und** Klasse, in der Verschmelzung ständisch geprägter Subkulturen mit spezifischen Arbeitsmarktlagen und damit verbundenem Quali-

fiktionsbesitz. Oder anders formuliert: "Ohne den explizit und implizit unterstellten Fortbestand ständisch subkultureller Identitäten oder wenigstens Reminiszenzen verblaßt die Realität von Klassen zu letztlich nominalen, statistischen Gruppierungen und Kategorisierungen ohne alltagsweltliche Evidenz" (ebd.).

Dies ist der eigentliche Kern der Beckschen Individualisierungsthese, die in vielen Formulierungen gegen einen abstrakten Klassenbegriff vorgebracht wird: "Die lebensweltliche Identität sozialer Klassen" schmelze hinweg, aufgrund der Prosperität der Nachkriegsperiode entstehe keine sozio-kulturelle verhaltensprägende Einheit einer sozialen Klasse mehr, damit "verblasse" auch die Realität von Klassen insgesamt. Frägt Beck in der Fassung von 1983 noch explizit nach möglichen "Stabilitätsbedingungen ungleichheitsrelevanter sozio-kultureller Milieus und nach der Entstehung neuer sozialer Formationen und Identitäten" (S. 60) und zählt eine Reihe solcher, der Individualisierung entgegenwirkender Faktoren auf - etwa neue soziale Bewegungen, die Herstellung sekundärer Gemeinsamkeiten durch Organisation und institutionelle Produktionen, die Herausbildung neuer gemeinsamer Problemlagen z.B. auf der Gemeindeebene oder im Arbeitsamt, die Wirksamkeit der Massenkultur, Organisationsvoraussetzungen und Strategien der Professionalisierung sowie regionale Kulturidentitäten (S. 60) -, so vereindeutigt sich im folgenden und in der Publikation von 1986 letztlich doch eine unlineare Sicht: "Der Motor der Individualisierung läuft auf vollen Touren und es ist insofern nicht erkennbar, wie unter diesen Bedingungen neue dauerhafte soziale Lebenszusammenhänge, vergleichbar mit der Tiefenstruktur gesellschaftlicher Klassen, überhaupt gestiftet werden können" (1983, S. 67).

Wird in der Fassung von 1983 noch eine Umkehr dieses Prozesses für möglich gehalten - allerdings nur "durch historische Einschnitte von einem Ausmaß (...), wie dies zumindest im gegenwärtigen Zeitpunkt eher unwahrscheinlich erscheint: (durch den) Einbruch echter materieller Not (...), drastische Relativierungen der Lohnarbeit" (S. 67), so ist die Fassung von 1986 hier entschiedener: Ein "kollektives Mehr an Einkommen, Bildung, Mobilität, Recht, Wissenschaft, Massenkonsum (habe zur) Konsequenz, (daß) subkulturelle Klassenidentitäten und -bindungen ausgedünnt oder aufgelöst" werden (ebd., S. 122). Und, im Gegensatz zum 19. Jahrhundert, als die Menschen "unter dem Druck der Not und der erlebten Entfremdung in der Arbeit in den proletarischen Elendsvierteln der wach-

senden Städte zu Großgruppen - sozial und politisch handelnden 'Klassen' - zusammengeschmolzen" wurden, führen heute die "wohlfahrts- und sozialstaatlichen, arbeitsrechtlichen Abpufferungen der Lohnarbeit" zur Individualisierung (ebd., S. 131). Aufgrund dieser in der Nachkriegsentwicklung freigesetzten sozialstrukturellen Dynamik, "die weder in der Tradition der Klassenbildung von Karl Marx noch in der Tradition der ständisch marktvermittelten Vergemeinschaftung von sozialen Klassen bei Max Weber hinreichend begriffen werden kann", brechen trotz der Krise "die zwei großen Dämme, die in der Perspektive von Marx und Weber die in der entwickelten Marktgesellschaft wirksamen Freisetzungs- und Vereinzelungstendenzen auffangen - Klassenbildung entweder durch Verelendung oder durch ständische Vergemeinschaftung" (1986, S. 139).

(3) Beck zieht, an dieser wie an vielen anderen Stellen, die Konsequenzen für die Forschung: "Das Denken und Forschen in traditionellen Großgruppenkategorien - in Ständen, Klassen oder Schichten - wird fragwürdig" (ebd.). Dies ist der eigentliche **methodologische Ausgangs- und Endpunkt** der Individualisierungsthese: das Beharren auf lebensweltlicher Wahrnehmbarkeit von Klassen als Voraussetzung für die Relevanz des Klassenbegriffs; **und** die Behauptung, eine solche lebensweltliche Evidenz sei nur in Form ständischer Identitäten, sozio-kultureller Milieus etc. möglich, wie sie bislang als Relikte vorindustrieller Perioden eine Symbiose mit Klassen bzw. Klassenlagen gebildet hätten, nun aber "wegschmelzen" (z.B. 1983, S. 53). Beck plädiert vehement dafür, daß der Klassenbegriff "niemals nur als wissenschaftlicher Begriff gegen das Selbstverständnis der Gesellschaft möglich ist", und polemisiert gegen Abstraktion als "Schwerstarbeit am Begriff, (...) dem die soziale Wirklichkeit davongelaufen ist" (1986, S. 140).

Soweit die Individualisierungsthese und ihre "Erträge" für unsere Frage nach gesellschaftlichen Arbeitskräftekategorien: ein eher betrüblicher Ertrag. Was ist davon zu halten?

### **3. Die problematischen Implikationen der Individualisierungsthese**

Die Individualisierungsthese ist nicht unwidersprochen geblieben. Sie kann, dies wurde verschiedentlich betont, aufgrund ihres unklaren metho-

dologischen Status und ihres "breiten und unbestimmten Bedeutungsgehalts im strikten Sinn nicht direkt empirisch überprüft und entschieden werden" (Mayer, Blossfeld 1990, S. 314). Aber man kann sowohl die empirischen Annahmen, auf die sich diese These stützt, prüfen (und zu einem Gutteil widerlegen) als auch die methodologischen Probleme dieser Art der Argumentation aufzeigen. Und man kann und sollte den expliziten und impliziten Botschaften dieser These entgegentreten, denn sie sind in mehrfacher Hinsicht problematisch.

(1) **Empirisch** wurden zentrale Aussagen, auf die sich die Individualisierungsthese stützt, besonders systematisch widerlegt durch Mayer und Blossfeld (1990): Sie zeigen, daß die Bildungsexpansion keineswegs dazu geführt hat, daß "herkunftsbedingte Einflüsse auf die Höhe der erreichten Abschlüsse im allgemeinbildenden Schulsystem wesentlich geringer geworden wären" (Mayer, Blossfeld 1990, S. 304); daß die "soziale Herkunft direkt und mittelbar (über die erreichte allgemeine Schulbildung) sowie in relativ unverändertem Ausmaß die Qualität der beruflichen Ausbildung" bestimmt (ebd., S. 305) und daß der Berufseintritt sowohl unmittelbar als auch mittelbar (über die Herkunftsbedingtheit der Schul- und Berufsausbildung) determiniert wird (ebd.). Sie zeigen ferner (ebd., S. 306), daß die Rigiditäten des Arbeitsmarktes gleichzeitig dazu führen, daß es - im Sinne von Segmentationstheorien - relativ abgeschottete Berufsfelder und stark institutionalisierte Übergangswege zwischen Berufsgruppen gibt; daß die sich verschlechternden Statuschancen der wachsenden Gruppe von Hochschulabsolventen auch nicht zu einer Abnahme der Verknüpfung von Bildungsabschlüssen und lebenslangen Klassennlagen führen; daß Karrierechancen - vermittelt über das erreichte Bildungsniveau - über den Berufsverlauf hinweg durch die soziale Herkunft bestimmt werden, ebenso die Mobilitätschancen, und all dies im Verlauf der letzten Jahrzehnte nicht in abnehmendem, sondern in zunehmendem Umfang (in der Tendenz ähnlich Noll, Habich 1990, deren Daten freilich nicht die Entwicklung über eine längere Periode abbilden).

Man könnte diesen empirischen Widerlegungen hinzufügen, daß selbst da, wo es zu "Labilisierungen" im Übergang von Bildungs- und Beschäftigungssystem gekommen ist, diese nicht beliebig streuen, nicht erratisch "die Biographien durcheinanderwirbeln", sondern in der Regel ganz einfache Verschiebungen um eine Stufe darstellen: in der Phase von Prosperität und Bildungsexpansion tendenziell einstufige Modifikationen des Zu-

sammenhangs von Herkunft und Bildung nach oben hin, seit Beginn der Krise und des Überhangs an hochqualifizierten Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt Abstufungen um ein Niveau in Form unterwertigen Einsatzes - etwa der Ingenieure auf Technikerpositionen, der Techniker und Meister auf Facharbeiterpositionen und der Facharbeiter auf Angelernterpositionen.

(2) Auch der **methodologisch-theoretische Status** der Individualisierungstheorie wurde vielfach kritisiert (vgl. etwa Joas 1988; Mayer, Blossfeld 1990; Noll, Habich 1990). Hier soll nur kurz auf Becks Umgang mit Strukturbegriffen und insbesondere mit dem Klassenbegriff eingegangen werden:<sup>1</sup>

So sinnvoll es ist, nach der Relevanz von Begriffen für die empirische Forschung zu fragen, gewissermaßen ihre Scheinwerfer-Funktion für die Erkennung relevanter gesellschaftlicher Zusammenhänge einzufordern, so falsch ist es, unmittelbare Anschaulichkeit ("Evidenz") und Assoziationspotential eines Begriffs dafür zum Kriterium zu machen: Es sind oft gerade abstrakte Begriffe, die den Zugriff auf verdeckte, der Alltagswahrnehmung verschlossene Sachverhalte ermöglichen und, indem sie nicht an vordergründigen Phänomenen hängen bleiben, strukturelle Zusammenhänge erschließen. Allerdings haben diese Erkenntnischancen abstrakter Begriffe einen Preis: den der Rekonstruktion von Vermittlungsebenen zwischen abstraktem Strukturbegriff und empirischen Phänomenen. Ein **Kurzschiessen von abstrakten Begriffen** (wie etwa "Lohnarbeit" oder "Abstraktwerden von Arbeit") mit empirischen Sachverhalten führt in die Irre.

Der Marxsche Klassenbegriff, dessen "Verblässen" Beck konstatiert, ist zunächst einmal ein Strukturbegriff, bestimmt durch das Widerspruchsverhältnis von Kapital und Arbeit im gesellschaftlichen Produktionsprozeß. Die Frage, ob die durch dieses Widerspruchsverhältnis konstituierten gesellschaftlichen Gruppierungen (die Klasse der Lohnabhängigen und die der Kapitaleigner) durch gemeinsame Merkmale und Soziallagen geprägt sind und ob es sich dabei um "ständische" oder andere Merkmale

---

1 Weitere methodologische Kritiken betreffen die Hypostasierung der Vergangenheit, das Übersehen der Tatsache, daß die viel beschworenen proletarischen Sozialmilieus in den Arbeitervierteln der Großstädte gerade Produkt eines unvergleichlichen "Durcheinanderwirbelns von Biographien" waren und nicht Produkt der Kontinuität von Teilen der vorindustriellen Gesellschaft; ferner das Fehlen einer Definition von "ständisch".



und Soziallagen handelt, ist damit noch nicht entschieden. Die hierfür relevanten Sachverhalte sind theoretisch zu rekonstruieren unter Einbeziehung konkreter Strukturen, die die Funktionsweise kapitalistischer Gesellschaften erklären (etwa der Trennung von Produktions- und Reproduktionsprozeß), und empirisch zu untersuchen. Ohne die Mühen einer solchen mehrschrittigen Rekonstruktion bleibt es bei einer Subsumtion empirischer Sachverhalte unter "passende" Begriffe, die u.U. aus unterschiedlichen theoretischen Universen stammen. Das von theoretischen Argumentationen beanspruchte Erklärungspotential wird zum Überzeugungspotential, welches auf dem Auslösen von Assoziationen und deren Übereinstimmung mit alltagsweltlichem Vorverständnis beruht.

Diese empirischen und methodologisch-theoretischen Probleme der Individualisierungsthese sind zu betonen wegen möglicher problematischer Folgen ihrer Rezeption sowohl für die sozialwissenschaftliche Forschung als auch für gewerkschaftliche Diskussionen und Strategien.

(3) Für die **sozialwissenschaftliche Forschung** sind im Lichte dieser These zum einen solche wie die eingangs konstatierten "Merkwürdigkeiten" - die Existenz, weite Verbreitung und relative Stabilität von Arbeitskräftekategorien - nicht mehr erklärungsbedürftig, da sie ja nur noch Relikt eines früheren Gesellschaftstyps sind. Zum anderen ist in bezug auf die Zukunft der bestehenden Arbeitskräftekategorien durch diese These eine Vorentscheidung schon getroffen: Sie suggeriert deren Obsoletheit und notwendiges Absterben. Damit aber wird der empirische Blick auf die gesellschaftliche Realität vereinseitigt: Anzeichen für die Stabilität der interessierenden gesellschaftlichen Strukturierung werden bestenfalls unterbelichtet, wenn nicht übersehen.<sup>2</sup> Zugleich wird die Interpretation solcher wie der oben angeführten Krisenphänomene (etwa des Meisters oder des Technikers) vereindeutigt: Diese können in der Logik der Individualisierungsthese nur noch Indikatoren eines unumkehrbaren Prozesses des Verschwindens, nicht auch einer vorübergehenden Destabilisierung sein, der eine Restabilisierung folgen wird.

- 
- 2 Ein Beispiel für diesen Typ von Blockaden ist das erstaunliche Fehlen von Untersuchungen zu der Frage, weshalb trotz mittlerweile fast zwei Jahrzehnten der "Labilisierung" der entsprechenden Bildungs- und Berufsverlaufsmuster immer noch in großem Umfang junge Arbeitskräfte Facharbeiter und junge Facharbeiter Meister werden, im einen Fall immer noch die Mehrheit, im anderen Fall sogar mit rasch steigender Tendenz.

Daß es solche Destabilisierungen auch früher, vor allem in Krisenzeiten, immer wieder gegeben hat, wird - in diesem "Versuch, Aufmerksamkeit auf sich zu lenken durch die Behauptung, ein wichtiger Trend werde gerade gebrochen, schlage um und eine ganz neue Art von Gesellschaft entfalte sich vor unseren Augen" (so Mayer und Blossfeld in ihrer Kritik der Individualisierungsthese, 1990, S. 313) - ausgeblendet. Mehr noch: Die Tatsache, daß es zu einem guten Teil gerade Destabilisierungen bestehender Reproduktionsbedingungen waren, die in der Vergangenheit zur Herausbildung sozio-kultureller Klassenlagen geführt haben, bleibt außer Betracht. Soziale Klassenlagen sind im Kern ja gerade nicht Relikt ständischer Gesellschaften, wie Beck unterstellt, sondern - i.d.R. durch ständische (und regionale, religiöse etc.) Traditionen überformte - der industriell-kapitalistischen Gesellschaft entsprechende neue Formierungen; und eine wesentliche Bedingung ihrer Entstehung war der Versuch einer gemeinsamen und gleichartigen Bewältigung von spezifischen restriktiven Reproduktionsbedingungen bzw. Reproduktionsverschlechterungen.

Wenn in Zukunft die "Lohnabhängigkeit" rein, ohne Überlagerungen - eben als Individualisierung - hervortreten wird und innerhalb der Arbeitnehmerschaft bestehende Gruppierungen nur als "ständische" denkbar sind, dann werden sie zu archaischen Relikten einer vorindustriellen Zeit. Dann müssen sie und die sie konstituierenden Bedingungen das Interesse der vorwärts gewandten Forschung verlieren, diese hat sich anderen Formierungen und deren sozio-kulturellen Milieus zuzuwenden.

Die Individualisierungsthese macht aber auch blind für die Entstehung neuer Arbeitskräftekategorien - und damit auch für die Entstehung neuer Sozialcharaktere, neuer Berufs- und Interessengruppen und auf ihrer Basis sich eventuell herausbildender neuer sozialer Klassenlagen im Weberischen Sinn. Mit der Annahme, daß "der Motor der Individualisierung (...) auf vollen Touren" läuft, ist es in der Tat "nicht erkennbar, wie unter diesen Bedingungen neue dauerhafte soziale Lebenszusammenhänge, vergleichbar mit der Tiefenstruktur gesellschaftlicher Klassen, überhaupt gestiftet werden können" (Beck 1983, S. 67). Dann ist nicht nur diese oder jene Arbeitskräftekategorie, sondern das gesamte Prinzip der Gliederung des gesellschaftlichen Arbeitskräftepotentials und der Sozialstruktur in Arbeitskräftekategorien ein "Auslaufmodell" - die Frage, ob, unter welchen Bedingungen und in welchen Prozessen neue Arbeitskräftekategorien entstehen könnten, ist nicht mehr sinnvoll.



Damit aber kommt es notwendigerweise zur Ausblendung einer heute, im Rahmen der tiefgreifenden ökonomischen Krise, möglicherweise anstehenden weitreichenden Restrukturierung des bestehenden Gefüges von Arbeitskräftekategorien. Angesichts der Definitions- und Durchsetzungsmacht der Beckschen These wird Forschung entmutigt, nach theoretischen Argumenten und empirischen Anzeichen für diese Entwicklungsperspektive zu suchen, die zumindest ebenso wahrscheinlich ist wie die Becksche Perspektive eines "Systems flexibler, pluraler, dezentraler Unterbeschäftigung, das (...) möglicherweise das Problem der Arbeitslosigkeit (im Sinne von Erwerbslosigkeit) nicht mehr kennt" (Beck 1986, S. 227).

(4) Diese problematischen Vereinseitigungen und Verengungen des Blicks haben auch **politische Bedeutung**: Auch die politische, vor allem die gewerkschaftspolitische Diskussion steht vor der Gefahr einer Denkblockade, wenn und soweit sie sich auf diese These und ihre Implikationen einläßt.

Dieses Risiko ist angesichts der spezifischen Konstellation, in der sich die Gewerkschaften heute befinden, nicht gerade gering: In den letzten Jahrzehnten ist die Bandbreite der von ihnen zu vertretenden Interessen größer und in bestimmten Aspekten differenzierter geworden. Damit ist heute (eigentlich schon seit gestern) die Vertretung dieser wachsenden Bandbreite von Interessen gleichzeitig schwieriger und, wegen zunehmender Gefährdung durch die Krise, dringlicher geworden, aber - wie etwa die Diskussion um die neue Angestelltenpolitik oder die neuen Arbeitnehmergruppen zeigt - unumgebar, nicht zuletzt im Interesse der künftigen Organisationsstärke der Gewerkschaften. Auf diesen generellen Hintergrund treffen einige spezifische Entwicklungen: Die politischen Traditionen gewerkschaftlicher Egalisierungskonzepte, die ihren Grund in Vorstellungen der Herstellung von politischer Einheit durch Angleichung hatten, und die ebenso traditionsreichen Zielvorstellungen einer Reduzierung von Hierarchie, die durch den Druck autoritärer Kommandostrukturen begründet waren, stoßen in den letzten Jahren historisch erstmalig auf betriebliche Interessen an Enthierarchisierung und Partizipation, an Angleichung in bestimmten Dimensionen, an einheitlichen Entgeltsystemen usw. Jahrzehntealte Forderungen nach hierarchiearmer Arbeitsorganisation scheinen im Rahmen neuer betrieblicher Rationalisierungsstrategien ("neue Produktionskonzepte", "Lean Production" etc.) endlich realisierbar. Und sogar das alte gewerkschaftspolitische Ärgernis der Spaltung der

Arbeitnehmerschaft in Arbeiter und Angestellte wird durch die Destabilisierung des Angestelltenstatus (Kündigungsschutz!) und die faktische Angleichung insbesondere im Hinblick auf Entlassungen von den Arbeitgebern selbst zunehmend unterminiert. Die durch derartige Reorganisationsprozesse unter Druck geratenden und sich wehrenden Arbeitskräftekategorien, vor allem Meister und Techniker, aber auch andere mittlere und höhere Arbeitskräftegruppen, erscheinen nicht nur den meisten Soziologen, sondern auch nicht wenigen Arbeitnehmervertretern als Modernisierungs- und/oder Humanisierungshemmnis.

Alle diese Entwicklungen, die auf eine merkwürdige Weise formal und zum Teil auch faktisch traditionsreichen Egalisierungs- und Enthierarchisierungsstrategien der Gewerkschaften entsprechen, schaffen einen neuen Typ von Opfern, eine Massierung von Bedarf an Vertretung gerade bei mittleren und höheren Arbeitskräftekategorien, die bislang kaum Vertretungsbedarf gehabt hatten, deswegen entweder gar nicht oder nur im Gefolge ihrer Arbeiterherkunft gewerkschaftlich organisiert waren und sind, die aber heute und morgen für die Gewerkschaft gewonnen werden müssen. Es entsteht ein besonderes "Vertretungsdilemma" (Drexel 1991), für dessen Bewältigung die Arbeitnehmervertretung komplexe, offensive Strategien braucht, die die allgemeinen **und** die besonderen Interessen aller Arbeitnehmergruppen aufnehmen.

In dieser historischen Konstellation signalisiert die Individualisierungsthese, daß sich die Vertretungsprobleme und -dilemmata der Gewerkschaften durch Bedeutungsverlust, ja Verschwinden von Arbeitskräftekategorien bald von selbst lösen werden. Offensiver Strategien, die die Interessen aller Arbeitskräftekategorien einbeziehen, bedarf es im Lichte dieser These nicht mehr, notwendig erscheint nur noch die Vertretung allgemeiner Interessen; Arbeitnehmervertretung kann auf den Selbstlauf des Individualisierungstrends setzen und abwarten - und bleibt zudem im Einklang mit alten Egalisierungsvorstellungen und neuen betrieblichen Interessen.

Doch wäre Arbeitnehmervertretung, die sich auf die Prognosen der Individualisierungsthese verläßt, aus verschiedenen Gründen schlecht beraten, gerade heute: Nicht nur verliert sie, wenn sie den besonderen Interessen von Gruppen wie Meistern und Technikern keine Bedeutung mehr beimißt, traditionelle gewerkschaftsnahe Gruppen und "Organisationsbrücken" in die Angestelltenschaft hinein. Nicht nur wird ein solches Verhal-

ten, wenn durch neue Arbeitnehmergruppen beobachtet, deren Vertrauen in die Arbeitnehmervertretung nicht gerade stärken. Vor allem entläßt sich eine Arbeitnehmervertretung, die nur in allgemeinen Arbeitnehmerinteressen und nicht auch in Gruppeninteressen denkt, selbst aus der Aufgabe, über künftige gesamtbetriebliche Arbeitsorganisations- und Hierarchiemodelle nachzudenken; und sie vergibt - gerade in den aktuellen Perioden weitreichender Restrukturierung - Chancen und Ansatzpunkte dafür, die künftige Arbeitsorganisation durch berufsgruppenbezogene Bildungs- und Tarifpolitik umzusetzen. Daß die These der Individualisierung Bedeutungsverlust von im Betrieb begründeten gesellschaftlichen Strukturierungen oder sogar Entstrukturierung suggeriert, ist - in einer Periode, in der Arbeitnehmervertretung eigene Konzepte wünschenswerter Restrukturierung entwickeln und sie mit den (gestützt auf die) Interessen der direkt und indirekt betroffenen Arbeitskräftegruppen umsetzen müßte - mehr als problematisch!<sup>3</sup>

Nicht zuletzt macht natürlich eine These, die die Existenz und Bedeutung von Klassen(lagen) an empirische Evidenzen ständischer, ja frühindustriell-proletarischer Prägung bindet, auch politisch blind gegenüber neuen Prozessen der Klassenformierung. Auch damit wird die Reflexion über neue Aufgaben und Formen von Gewerkschaftspolitik entmutigt.

Solchen Verengungen des wissenschaftlichen und des politischen Blicks will dieses Buch entgegenreten: nicht so sehr durch die Problematisierung dieser These, ihrer Grundlagen und Implikationen, sondern vor allem durch die Rehabilitierung und Zuspitzung einiger der durch sie ausgeblendeten Fragen und durch die Stimulierung von - sowohl empirischer als auch theoretischer - Forschung, die über diese These hinausführen kann.

#### **4. Forschungs- und Theoriebedarf**

##### **(1) Denn es besteht Bedarf an empirischer Forschung:**

Zum einen ist zu fragen nach der Bedeutung von bei den bestehenden Arbeitskräftekategorien beobachtbaren Krisenphänomenen für ihre Zu-

- 
- 3 Unnötig zu sagen, daß solche Risiken wachsen, wenn und soweit auch von der Forschung aufgrund der oben skizzierten Ausblendungsprozesse keine entsprechenden Impulse mehr kommen.

kunft. Werden sie sich nach einer Periode der Destabilisierung - wie schon früher verschiedentlich der Fall<sup>4</sup> - restabilisieren, eventuell mit gewissen Modifikationen? Oder werden sie sich auflösen, ihre Identität verlieren, verschwinden?

Zum anderen ist zu fragen nach der Entstehung neuer Arbeitskräftekategorien: Werden sich die vielfach sehr neuartigen Qualifikationsanforderungen, Tätigkeiten und Berufe, die in Zusammenhang mit neuen Technologien und neuen Formen der Arbeitsorganisation entstanden sind und entstehen, in die bestehenden Arbeitskräftekategorien integrieren lassen oder werden sich neue Typen von Arbeitskraft herausbilden (müssen), die dann in ihrem Profil wieder auf längere Zeit hinaus stabil sind? Und umgekehrt: Haben die auf verschiedenen Niveaus und in verschiedenen Formen entstehenden neuen Bildungsgänge (z.B. neue Fortbildungsgänge, neue Formen der Ingenieurausbildung etc.) nur vorübergehenden Charakter, werden sie nur die Bewältigung der besonderen Anforderungen der Einführung neuer Technik erleichtern, dann aber wieder verschwinden oder führen solche neuen Bildungsgänge zur Entstehung neuer Arbeitskräftekategorien?

Hinter diesen beiden Fragen steht die sehr viel weiterreichende Frage nach der Zukunft dieses Prinzips der Strukturierung des gesellschaftlichen Arbeitskräftepotentials und der Sozialstruktur generell: Erleben wir derzeit tatsächlich, in der Logik der Individualisierungsthese, eine sukzessive Auflösung aller Formierungen, die bislang das Lohnarbeitsverhältnis überlagerten, oder sind wir Zeuge einer - vielleicht gewaltigen, weitreichenden und langwierigen - Restrukturierung des bestehenden Gefüges von Arbeitskräftekategorien; einer Restrukturierung, deren Teilprozesse Destabilisierung und Restabilisierung, aber auch Verschwinden bestehender und Entstehung neuer Arbeitskräftekategorien heißen?

(2) Diese äußerst bedeutungsvolle Frage - Individualisierung oder Restrukturierung - ist, so wichtig genaues empirisches Hinschauen auch ist, nicht durch Empirie allein zu klären. Denn die aktuelle Situation ist unentwickelt und uneindeutig, ja widersprüchlich: So haben einerseits die sich überlagernden Effekte von Prosperitätsperiode, Bildungsexpansion und Krise traditionelle Bildungs- und Berufsverlaufsmuster der bestehen-

---

4 Für das Beispiel des Meisters vgl. Fischer 1993.

den Arbeitskräftekategorien destabilisiert und in einzelnen Aspekten auch schon modifiziert (z.B. Realschulabschluß als Quasi-Zugangsschwelle für Facharbeiterausbildung) und einzelne Arbeitskräftekategorien (z.B. den Techniker) auch deutlichen Erosionsprozessen unterworfen. Auch sind unzweifelhaft wichtige Merkmale von Soziallagen und -milieus verschwunden, ihre Konturen aufgeweicht. Andererseits jedoch sind die traditionellen Bildungs- und Berufsverlaufsmuster mehrheitlich durchaus in Funktion, die traditionellen Arbeitskräftekategorien reproduzieren sich weiterhin, wenn auch z.T. in quantitativ reduziertem Umfang. Auch gibt es im Fall mancher der von Erosion bedrohten Arbeitskräftekategorien durchaus Interessen und Ansatzpunkte für eine Restabilisierung, so daß eine Trendwende keineswegs ausgeschlossen ist. Die Extrapolation der einen oder der anderen Entwicklungstendenz ist also weniger denn je zulässig.

Empirische Forschung zur Entwicklung und Zukunft von Arbeitskräftekategorien ist also notwendig.

Wo aber kann empirische Forschung hier überhaupt ansetzen? Welche Fragen muß und kann sie klären, um etwas zur Zukunft dieser Strukturierungen aussagen zu können? Prozesse der Erosion bestehender Arbeitskräftekategorien erfolgen in der Regel schleichend, diffus, bleiben in ihrem konkreten Ergebnis lange unsicher - wie kann man Verfallsprozesse erkennen und beurteilen? Und auch Prozesse der Entstehung neuer Arbeitskräftekategorien bleiben in ihrem Erfolg und ihrem konkreten Ergebnis lange unsicher, sie können zu von den beteiligten Akteuren nicht gewollten Resultaten führen oder auch scheitern - wo kann man mit Untersuchung und Analyse ansetzen, wenn man nicht auf den "Beweis der großen Zahlen" warten will? Ex post das Verschwinden oder die Entstehung einer Arbeitskräftekategorie festzustellen ist einfach, schwieriger schon, die Prozesse, die dazu geführt haben, zu rekonstruieren; große Probleme jedoch wirft der Versuch auf, während solcher Prozesse wahrscheinliche oder alternativ mögliche Entwicklungen einzuschätzen - also gerade das, was in politischer Perspektive besonders dringlich wäre.

Was ist als Ausgangspunkt solcher Prozesse anzusehen und zu untersuchen - ein bestimmter neuer Zuschnitt von Arbeitsteilung in einem Betrieb, diese neue betriebliche Personalpolitik oder jener neue öffentliche Bildungsgang? Welche empirischen Informationen sind überhaupt relevant für derartige Prozesse und wie sind sie zueinander ins Verhältnis zu

setzen, miteinander zu verbinden und, wenn widersprüchlich, gegeneinander abzuwägen?

Zur Beantwortung dieser Fragen ist Theorie notwendig: ein theoretisch begründetes Konzept der Prozesse der Erosion gesellschaftlicher Arbeitskräftekategorien zum einen, ein Konzept der Prozesse ihrer Entstehung zum anderen. Nur solche Konzepte ermöglichen die Formulierung von angemessenen Hypothesen, die als "Suchraster" für die Identifikation der für diese Prozesse relevanten empirischen Phänomene fungieren können, nur sie können die kohärente Einordnung und Interpretation dieser Phänomene steuern.

Derartige Konzepte aber haben, sollen sie nicht zu kurz greifen, ihrerseits Voraussetzungen: Sie erfordern eine gesellschaftstheoretische Bestimmung des strukturellen Kerns von Arbeitskräftekategorien. Es ist also weiter zu fragen, nunmehr auf theoretischer Ebene:

Zum einen ist zu klären, was eine Arbeitskräftekategorie überhaupt ausmacht, wodurch sie konstituiert ist. Nur auf der Grundlage einer Klärung des strukturellen Kerns von Arbeitskräftekategorien kann man die Identität einer Arbeitskräftekategorie über längere Zeiträume fassen, kann man die Frage nach ihrer Erosion bzw. Neuentstehung präzise stellen und beantworten. Und nur dann kann man auch die Frage nach ihrer Reproduktion über die Generationenfolge klären.

Zum anderen und vor allem aber ist zu fragen nach der gesellschaftlichen Bedingtheit, nach den gesellschaftsstrukturellen Ursachen für die Existenz von Arbeitskräftekategorien. Denn nur diese Klärung erlaubt eine begründete Aussage darüber, ob sich die bisherige Stabilität von Arbeitskräftekategorien nur durch Traditionen und deren Beharrungsvermögen ("resistance to change") erklärt oder ob dafür ihre Verknüpfung mit zentralen gesellschaftlichen Strukturen maßgeblich ist und ggf., wie, über welche Mechanismen und Interessen sich diese Verknüpfung vermittelt. Nur auf der Grundlage einer solchen gesellschaftstheoretischen Begründung von Arbeitskräftekategorien sind dann auch Einschätzungen in bezug auf ein völliges Verschwinden dieser Art von gesellschaftlicher Strukturierung möglich und denkbare Stabilitäts- und Restabilisierungs- ebenso wie Destabilisierungspotentiale zu benennen.

Eine solche theoretische Begründung von Arbeitskräftekategorien und ihrer Entstehungs- und Verfallsprozesse fehlt. Mit dieser Lücke in engem Zusammenhang steht eine andere: das Fehlen einer gesellschaftstheoretischen Bestimmung von Teilkollektiven der Klasse der lohnabhängig Beschäftigten. Diese Frage wird (allenfalls) diskutiert in den Termini von "Differenzierung oder Angleichung" oder aber, politisch gewendet, von "Fraktionierung der Arbeiterklasse". Ein theoretisch befriedigendes Konzept, das das Verhältnis von Differenzierung und Angleichung nicht als Ablösung des einen durch den anderen Prozeß, sondern als ein dialektisches Verhältnis von ineinander verschränkten Prozessen thematisiert und dieses dialektische Verhältnis in Beziehung setzt zu politischen Fraktionierungen innerhalb der lohnabhängig Beschäftigten, fehlt: ein Konzept der Klasse der Lohnabhängigen, das deren interne Gliederung und Fraktionierung ernst nimmt, explizit in sich aufnimmt und auf dieser Grundlage die Frage von Klasse als einer Einheit und von Klassenpolitik, die diese Einheit herstellt, (re-)formuliert

Damit sind die wichtigsten Ausgangspunkte benannt, die diese Veröffentlichung begründen.

## 5. Zielsetzung und Aufbau dieses Sammelbands

Mehrere Ziele werden verfolgt und durch Auswahl und Kombination der Beiträge zu diesem Band zu realisieren gesucht:

(1) Erste und übergreifende **Zielsetzung** ist es, die Frage nach gesellschaftlichen Arbeitskräftekategorien und die - damit eng zusammenhängende, aber nicht identische - Frage nach Teilkollektiven der Klasse der lohnabhängig Beschäftigten als wissenschaftliche Fragestellung zu rehabilitieren und inhaltlich offenzuhalten (wieder zu öffnen) gegen alle Vorentscheidungen und Vereinseitigungen, die die Individualisierungsthese und wohl auch der Zeitgeist suggerieren. Ziel ist es sowohl, Neugier auf die dafür relevanten empirischen Phänomene (und ihre Veränderung) und ihre theoretische Erklärung zu wecken, als auch, Diskussion und Forschung über sie zu reanimieren und, so ist zu hoffen, ein Stück voranzubringen.



Die Realisierung dieser Zielsetzung hat verschiedene Voraussetzungen, sie stellen ihrerseits (Teil-)Ziele dieser Publikation dar:

Zum einen soll sie dazu beitragen, theoretische Lücken zu füllen, die, wie gezeigt, sowohl die empirische Forschung als auch die theoretische Diskussion behindern und wohl auch - neben anderem - den Siegeszug der Individualisierungsthese erleichtert haben. Hierbei geht es zum einen um eine theoretische Bestimmung der Konstitution von Arbeitskräftekategorien und der Prozesse ihrer Entstehung und ihres Verfalls, zum anderen um die theoretische Bestimmung von Teilkollektiven der Klasse der Lohnabhängigen und eine deren innere Differenzierung aufnehmende Präzisierung des Klassenbegriffs. Damit soll auch ein Beitrag zur klassentheoretischen Diskussion geleistet werden, der die Relevanz des Klassenbegriffs für (ausgewählte) empirische Phänomene aufzeigt, ohne in die Fallen eines Evidenzdenkens oder einer empiristischen Verkürzung zu geraten.

Zum anderen soll dieses Buch zu bestimmten methodologischen Klärungen beitragen. Ein (angesichts der Hauptstoßrichtung dieser Publikation freilich nur implizit zu realisierendes) Teilziel ist deshalb auch das Aufzeigen des Werts von Abstraktion und Rekonstruktion von Vermittlungsebenen. Damit soll auch ein Stück Erfahrung wider den Ruf nach unmittelbarer Evidenz weitergegeben werden: die Erfahrung, daß der (für den Forscher und für den Leser) zunächst umständliche Weg einer Hinterfragung und theoretischen Rekonstruktion empirischer Entwicklungen oft weiter trägt, breitere Zusammenhänge erschließt, und dies auf eine verlässlichere Weise, als dies griffige empirische Thesen zu leisten in der Lage sind. Implizit ist damit natürlich auch eine Warnung vor vereinfachenden Interpretationen und unlinearen Diagnosen, die mögliche Alternativen ausblenden, verbunden.

Ein drittes, besonders wichtiges (Teil-)Ziel besteht schließlich darin, reichhaltiges Anschauungsmaterial für die hier interessierenden Prozesse vorzulegen, um zu zeigen, daß dieses Feld weiterhin, vielleicht mehr denn je, lebendig, interessant und relevant ist. Ziel ist nicht nur, durch die Darstellung konkreter Prozesse einschlägige Diskussion und Forschung anzuregen, sondern auch die Sensibilität des Lesers für die große Vielfalt und vor allem Komplexität der hier interessierenden Strukturen zu schärfen. Sollen die theoretisch-methodologischen Beiträge helfen, das hier umrissene



Forschungsfeld zu strukturieren, so soll die Darstellung reichhaltiger empirischer Informationen über spezifische Prozesse vor allem Neugier und konkrete Vorstellung schaffen, aber auch alternative Entwicklungen denkbar machen.

Alle diese Ziele sind nicht nur wissenschaftlich, sondern auch politisch begründet: Anvisiert ist auch ein Beitrag, Grundlagen zu erarbeiten für notwendige politisch-strategische Diskussionen der Gewerkschaften über die Frage nach alten und neuen sozialen Differenzierungen innerhalb der Arbeitnehmerschaft und darüber, was Einheitspolitik heute und morgen heißen kann.

Ein letztes, eher persönliches Ziel besteht schließlich darin, Ergebnisse langjähriger theoretischer und empirischer Arbeiten der Herausgeberin, die verstreut, an schwer zugänglicher Stelle, oder gar nicht erschienen sind, zusammenzuführen und im Zusammenhang zu dokumentieren.

(2) Diese Zielsetzungen bestimmen **Auswahl und Abfolge** der hier vorgestellten Texte:

Im Anschluß an diese Einführung in den Problemkreis wird in einem ersten Beitrag der Herausgeberin ein **theoretischer Ansatz** vorgestellt, der empirisch beobachtbare Arbeitskräftekategorien und ihre Existenz gesellschaftstheoretisch begründet, und, darauf aufbauend, Prozesse des Verfalls bestehender und der Entstehung neuer Arbeitskräftekategorien, soweit sich dazu verallgemeinernde Aussagen treffen lassen, konzeptualisiert.

Diesem Beitrag folgt eine Reihe von **Fallstudien** aus verschiedenen Gesellschaften - Norwegen, Frankreich, der ehemaligen DDR und der Bundesrepublik -, die konkrete Prozesse der Entstehung neuer und der Erosion bestehender Arbeitskräftekategorien zum Gegenstand haben. Diese Aufsätze wurden von ihren AutorInnen in Diskussion mit der Herausgeberin im Hinblick auf diesen Sammelband konzipiert, sind aber naturgemäß nur teilweise von dem vorgelegten theoretischen Ansatz strukturiert.

Untersuchungsfeld all dieser Fallstudien ist der mittlere Qualifikationsbereich, der vom qualifizierten Arbeiter einerseits, vom Ingenieur andererseits begrenzt wird; dieses Auswahlkriterium für die analysierten histori-

schen Prozesse hat einen doppelten Zweck: Es soll den LeserInnen erlauben, über die Grenzen von Gesellschaften hinweg Querbezüge und Vergleiche herzustellen; und es soll bei deutschen LeserInnen Aufmerksamkeit und Interesse für ein in der BRD sowohl in der wissenschaftlichen Forschung als auch in der gewerkschaftspolitischen Diskussion unterbelichtetes Feld stärken. In den einzelnen Fallstudien steht jeweils ein spezifischer Aspekt im Vordergrund, der sich an diesem Fall besonders gut zeigen läßt und durch die spezifischen Kompetenzen der jeweiligen AutorInnen besonders gut abgedeckt ist; in ihrer Kombination können die Aufsätze also die Vielfalt der möglichen Prozesse und die Bedeutung unterschiedlicher Einflußfaktoren ausleuchten.

Alle diese Fallstudien berichten über langwierige, komplizierte und in sich widersprüchliche Prozesse des "Umbaus" einer gegebenen Struktur von Arbeitskräftekategorien:

Eine erste Fallstudie, die Ole Johnny Olsen erarbeitet hat, zeichnet die wechsellvollen Entwicklungen an der Obergrenze der Facharbeiterschaft in der Chemischen Industrie **Norwegens** nach: mehrfache Ansätze zur Schaffung eines neuen Technikers und eines neuen Produktionsfacharbeiters. Dieser Beitrag zeigt vor allem die Einflüsse, die die Struktur der Arbeitnehmervertretung und die dadurch bedingten Konkurrenzen sowie die betriebliche und gewerkschaftliche Qualifikationspolitik auf solche Prozesse haben.

Die beiden nächsten Aufsätze befassen sich aus unterschiedlicher Perspektive mit **Frankreichs** Technikern:

Eine von der Herausgeberin erarbeitete Fallstudie fragt, ausgehend von der Schaffung verschiedener neuer schulischer Bildungsgänge seit den 60er Jahren, nach der Durchsetzung ihrer Absolventen in Betrieb und Gesellschaft als zentraler Voraussetzung dafür, daß neue Technikerkategorien entstehen und sich auf Dauer reproduzieren. In diesem Beitrag werden vor allem die strukturell bedingten Schwierigkeiten der Herausbildung und Stabilisierung einer neuen Arbeitskräftekategorie herausgearbeitet.

Der andere, von Annette Jobert und Michèle Tallard verfaßte Beitrag behandelt den Platz, den die französischen Techniker - die traditionellen

"Aufstiegstechniker" und die neuen, schulisch qualifizierten "Seiteneinstiegstechniker" - in den wichtigsten tarifvertraglichen Regelungen der letzten 60 Jahre gefunden haben. Dieser Beitrag zeigt vor allem die Bedeutung unterschiedlicher Konstruktionsprinzipien von Entlohnungssystemen für die Konstitution von Arbeitskräftekategorien und für die Integration verschiedener Teilgruppen in eine in sich so heterogene Kategorie, wie sie der Technicien zunehmend darstellt.

Der anschließende Beitrag von Barbara Giessmann behandelt die Wiederbelebung des Technikers in der **ehemaligen DDR**, die - nach seinem Verschwinden Ende der 50er Jahre - aufgrund zentraler politischer Planungen und Entscheidungen Mitte der 80er Jahre in Gang gesetzt wurde. Dieser Beitrag analysiert die Bedingungen für diese Entscheidung und die Prozesse ihrer praktischen Umsetzung und zeigt sehr deutlich die Konsequenzen, die eine zentrale Planung ohne ausreichende Abstimmung mit den involvierten gesellschaftlichen Akteuren für die Durchsetzung in Betrieb und Gesellschaft hat - auch in einer zentral gelenkten Planwirtschaft.

Ein von Joachim Fischer verfaßter Beitrag schließlich behandelt - im Unterschied zu den anderen Fallstudien - nicht die Entstehung einer neuen, sondern den möglichen Verfall einer bestehenden Arbeitskräftekategorie: die Erosion des Industriemeisters **in der BRD**. Dieser Beitrag analysiert die mehrfachen Krisenphänomene, die heute die Zukunft des Meisters in Frage stellen können, aber auch eine Reihe von Faktoren, die für sein Überleben sprechen, und demonstriert auf diese indirekte Weise noch einmal die Stabilitätspotentiale von Arbeitskräftekategorien.

Am Ende steht, für klassentheoretisch interessierte LeserInnen, ein Beitrag der Herausgeberin, der, aufbauend auf der im ersten Aufsatz vorgestellten theoretischen Erklärung von Arbeitskräftekategorien, ein **Konzept zur Bestimmung von Klassenfraktionen** entwickelt. Er lotet die Implikationen eines solchen Konzepts für den Klassenbegriff selbst und für die Frage der politischen Herstellung von Klasseneinheit durch Klassenpolitik aus und zieht abschließend einige Schlußfolgerungen aus einer solchen Sicht für die empirische Forschung und die gewerkschaftliche Politik der nächsten Jahre.

Jeder dieser Beiträge soll für sich stehen und gelesen werden können, auch wenn die verschiedenen Texte natürlich mehr oder minder große Querbe-

züge aufweisen; gewisse Überlappungen sind deshalb nicht immer ganz zu vermeiden, sie werden durch Verweise möglichst begrenzt.

Keiner dieser Beiträge liegt auf der Linie des Zeitgeistes der letzten zehn Jahre; doch ist zu wünschen, daß sie angesichts der vergleichsweise spärlichen deutschen Forschung zu dieser Problematik und der sich nach jahrzehntelanger relativer Stabilität der Arbeitskräftestrukturen nun wohl anbahnenden größeren Restrukturierungsprozesse das Interesse der LeserInnen finden.

## **Literatur**

- Beck, U.: Jenseits von Stand und Klasse? - Soziale Ungleichheit, gesellschaftliche Individualisierungsprozesse und die Entstehung neuer sozialer Formationen und Identitäten. In: R. Kreckel (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten, Soziale Welt, Sonderband 2, Göttingen 1983, S. 35-74.
- Beck, U.: Risikogesellschaft - Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt 1986.
- Drexel, I.: Ausbildungs- und Berufswege zwischen Facharbeiter und Ingenieur - Das Mittelfeld des gewerblich-technischen Personals unter Restrukturierungsdruck. In: WSI-Mitteilungen, Heft 4, 44. Jg., 1991, S. 226-235.
- Fischer, J.: Der Meister - ein Arbeitstypus zwischen Erosion und Stabilisierung, Frankfurt/New York 1993.
- Joas, H.: Das Risiko der Gegenwartsdiagnose. In: Soziologische Revue, Heft 1, 11. Jg., 1988, S. 1-6.
- Lutz, B.: Welche Zukunft haben die Facharbeiter. In: Berufsbildung (Zeitschrift des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung), Nr. 2, 1992, S. 1-7.
- Mayer, K.U.; Blossfeld, H.-P.: Die gesellschaftliche Konstruktion sozialer Ungleichheit im Lebensverlauf. In: P.A. Berger; S. Hradil (Hrsg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile, Soziale Welt, Sonderband 7, Göttingen 1990, S. 297-318.
- Noll, H.-H.; Habich, R.: Individuelle Wohlfahrt: Vertikale Ungleichheit oder horizontale Disparitäten? In: P.A. Berger; S. Hradil (Hrsg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile, Soziale Welt, Sonderband 7, Göttingen 1990, S. 153-188.
- Schmidt, R.; Wentzke, Th.: Bewußtsein und Sozialcharakter von Angestellten, Erlangen 1991.

## **Gesellschaftliche Qualifikationstypen - Historisches Relikt oder notwendige Struktur?**

1. Vor einer Auflösung aller Strukturierungen des gesellschaftlichen Arbeitskraftpotentials? - Zum Bedarf an einer theoretischen Begründung von Arbeitskräftekategorien
2. Gesellschaftliche Qualifikationstypen - Konstitution, Begründungszusammenhang und Stabilitätsbedingungen
3. Verfall und Verschwinden eines gesellschaftlichen Qualifikationstyps - Bedingungen und Verlauf
4. Entstehung und Durchsetzung eines neuen gesellschaftlichen Qualifikationstyps - Bedingungen und Verlauf
5. Vor einer Auflösung aller Strukturierungen des gesellschaftlichen Arbeitskraftpotentials? - Ein kurzes Resümee

### **1. Vor einer Auflösung aller Strukturierungen des gesellschaftlichen Arbeitskraftpotentials? - Zum Bedarf an einer theoretischen Begründung von Arbeitskräftekategorien**

(1) Die letzten beiden Jahrzehnte waren durch **vielfältige und widersprüchliche Entwicklungen** charakterisiert: Auf der einen Seite wurden Prozesse einer zunehmenden Aufweichung der Konturen verschiedener, seit langem bestehender Arbeitskräftekategorien, ja ihrer "Erosion" beobachtet.<sup>1</sup> Ähnliche Entwicklungen gibt es auch in anderen europäischen Ländern.

---

1 Vergleiche z.B. für den Facharbeiter: Lutz 1992; für den Techniker: Drexel 1991; für den Meister: Fischer 1993; Drexel 1993; 1993a; 1993b.

Auf der anderen Seite entstanden und entstehen, in der Bundesrepublik wie auch in anderen Ländern, neue öffentliche oder halböffentliche Bildungswege und betriebliche (Fach-)Laufbahnen, die zu neuen Arbeitskräftekategorien führen sollen (vgl. z.B. Drexel 1993).

Wie sind derartige Prozesse und ihre Gleichzeitigkeit zu interpretieren? Sind solche wie die angesprochenen Prozesse einer Destabilisierung traditionsreicher Arbeitskräftekategorien - in der Logik der Beckschen These eines säkularen Individualisierungsprozesses - nur weitere Varianten einer zunehmenden Diversifizierung von Bildungsgängen, Biographien und beruflichen Tätigkeiten, Anzeichen eines unwiderruflichen "Wegschmelzens" aller Strukturierungen, die das Lohnarbeitsverhältnis überlagern? Oder sind sie Phänomene einer nur zeitweisen Destabilisierung, der eine Restabilisierung dieser selben Arbeitskräftekategorien folgen wird? Oder sind sie im Kontext der Entstehung neuer Bildungs- und Berufsverlaufsmuster zu sehen und als Übergangsphänomene in einem langen Prozeß der Restrukturierung des gesellschaftlichen Potentials von Arbeitskraft zu interpretieren: als parallel laufende, vielleicht auch ineinander verflochtene Prozesse der Destabilisierung bestehender und der Entstehung neuer Kategorien von Arbeitskraft?

Die Antwort auf diese Fragen ist von **großer Bedeutung** für die Sozialwissenschaft, aber nicht nur für diese: Zum einen hat sie weitreichende Implikationen dafür, wie betriebliche Strukturen und Arbeitsmärkte in Zukunft gestaltet werden können und müssen; denn das Fehlen oder Vorhandensein einer vorgängigen Strukturierung von Arbeitskraft steuert - ermöglicht und erzwingt - auch deren Mechanismen und Prozesse.

Zum anderen stellen Arbeitskräftekategorien wie der deutsche Facharbeiter und Meister oder auch der französische ingénieur und agent de maîtrise keineswegs nur spezifische Qualitäten von Arbeitskraft dar. Auf ihrer Basis können spezifische "Sozialcharaktere" (Schmidt, Wentzke 1991), sozio-professionelle Gruppen und eventuell - einen Schritt weiter - Interessengruppen ("Klassenfraktionen"; vgl. dazu den Beitrag von Drexel in diesem Band, S. 263 ff.) entstehen - also Elemente einer qualitativ gedachten Sozial- und Klassenstruktur.

Das bedeutet, daß mit einer definitiven Auflösung aller Arbeitskräftekategorien, mit dem Verschwinden jeder Gliederung des gesellschaftlichen Potentials an Arbeitskraft, auch die innere Strukturierung von Industrie-

gesellschaften selbst, wesentliche ihrer intermediären Strukturen und die darauf bezogenen Prozesse (etwa der differentiellen Ausgestaltung des Rechts, der Interessenbündelung und -auseinandersetzung etc.) verloren gehen würden. Im Falle einer Restrukturierung von Arbeitskraftpotential und Sozialstruktur dagegen würde dieser Typ gesellschaftlicher Strukturen und ihre Funktionen im Prinzip bleiben, sie müßten aber mehr oder weniger weitreichend umgebaut werden.

(2) Auflösung aller quasi-ständischen, das Lohnarbeitsverhältnis überlagernden Formierungen oder aber Herausbildung neuer Arbeitskräftekategorien im Kontext einer Restrukturierung - wie läßt sich dies durch **soziologische Forschung** in wirklich begründeter Weise beurteilen?

Befragungen von Arbeitskräften einer von Krisenphänomenen befallenen Kategorie reichen dazu ebensowenig aus wie Befragungen von Bildungseinrichtungen und betrieblichen Personalabteilungen, die neue Bildungsgänge und Berufswege schaffen. Dazu sind Prozesse des Verfalls bestehender und der Herausbildung neuer gesellschaftlicher Arbeitskräftekategorien zu komplex, zu diffus in ihren Anfängen und von zu vielen Bedingungen beeinflußt in ihrem weiteren Verlauf, dazu kann sich auch die Sozialwissenschaft, wenn sie sich an einzelnen auffälligen Phänomenen und/oder an den Intentionen der beteiligten Akteure orientiert, zu leicht täuschen.<sup>2</sup>

Um sich diesen Fragen anders als über punktuelle Empirie, die durch Einschätzungen und vorgängige Sichtweisen ergänzt wird, zu nähern, ist eine **gesellschaftstheoretische Verortung** solcher empirischer Phänomene wie der Arbeitskräftekategorien Facharbeiter, Meister etc. unabdingbar: Solange solche Phänomene nur in empirisch verallgemeinernden (oder gar nur in statistischen) Begriffen wie etwa "Arbeitskräftekategorie" oder "Beruf" erfaßt werden und in ihrem Zusammenhang mit gesellschaftlichen Strukturen, in ihrer gesellschaftsstrukturellen Verortung nicht näher bestimmt sind, kann man Fragen wie die oben genannten nicht klären. Denn ohne gesellschaftsstrukturelle Bedingtheit von Arbeitskräftekategorien könnte der Facharbeiter und der Meister und - genereller - die Existenz solcher Strukturierungen ja tatsächlich nur ein historisches Relikt sein, das ohne Konsequenzen für gesellschaftliche Strukturen und Pro-

---

2 Dies zeigt etwa die Geschichte der von der Industriesoziologie seit Kriegsende immer wieder ausgerufenen "Meisterkrise" (vgl. Fischer 1993).



zesse verschwindet. Haben solche Strukturierungen jedoch grundlegende gesellschaftliche Funktionen, die durch andere nicht übernommen werden können, dann spricht dies für ihre Dauer.

Deshalb muß das, was solchen gesellschaftlichen Arbeitskräftekategorien gemeinsam ist, rekonstruiert und auf einen theoretischen Begriff gebracht werden: sowohl das, was sie ausmacht (auch im Verhältnis zu anderen Elementen der gesellschaftlichen Arbeitskräfte- und Sozialstruktur, insbesondere sozio-professionellen Gruppen und Interessengruppen), als auch ihre gesellschaftliche Bedingtheit und Funktion.

**Zwei Fragen** sind also vorab theoretisch zu klären, bevor man sich empirischen Untersuchungen über Teilprozesse der interessierenden Art zuwendet und aus ihren Ergebnissen Schlußfolgerungen zieht:

Zum einen ist zu klären, was eigentlich hinter solchen wie den genannten gesellschaftlichen Arbeitskräftekategorien steckt: Was ist der "strukturelle Kern" dieser - eigentlich ja sehr merkwürdigen - gesellschaftlichen Strukturierungen? Wie, durch welche Elemente ist dieser "strukturelle Kern" konstituiert? Und wie wird er erzeugt und über lange Zeiträume, in immer wieder neu nachwachsenden Generationen, im wesentlichen identisch reproduziert?

Zum anderen ist zu fragen nach den Ursachen der Existenz, der weiten Verbreitung und der außerordentlichen Dauerhaftigkeit und jahrzehntelangen Stabilität von Arbeitskräftekategorien: Warum gibt es sie - trotz vielfältiger Veränderungen von Technik, Arbeitsorganisation, Ausbildungsinhalten und einzelnen Qualifikationselementen - so lange? Gibt es Gründe, sie als in industriell-kapitalistischen Gesellschaften generell notwendige Strukturierungen anzusehen?

Erst auf der Basis einer theoretischen Vorklärung dieser Fragen ist es möglich, sich den Fragen nach der historischen Veränderung, dem Verschwinden bestehender und der Entstehung neuer Arbeitskräftekategorien, zu nähern. Erst dann kann man solche Prozesse der Erosion und der Herausbildung von Arbeitskräftetypen vorab konzeptualisieren, kann mögliche Ursachen, mögliche Erscheinungsformen und prozessuale Verläufe bestimmen. Und erst auf der Basis einer solchen vorgängigen Konzeptualisierung kann empirische Forschung ausreichend komplexe Hypothesen formulieren und empirische Indikatoren benennen, die den Blick



hinreichend scharf zu fokussieren und die für diese Prozesse relevanten Informationen zu identifizieren erlauben. Und nur auf dieser Basis kann man heterogene, eventuell widersprüchliche Phänomene zueinander in Beziehung setzen und sie im Hinblick auf die künftige Entwicklung kohärent interpretieren.

(3) Hierzu einen Beitrag zu leisten ist das **Ziel dieses Aufsatzes**: Er soll zum einen eine theoretische Fassung des historischen Charakters gesellschaftlicher Arbeitskräftekategorien vorstellen, eines Forschungsgegenstandes, der bislang wenig Aufmerksamkeit gefunden hat. Ziel ist zum anderen die Schärfung des Blicks für relevante - auch zunächst marginal erscheinende, diffuse und widersprüchliche - Informationen über solche Prozesse, um die Akkumulation von empirischem Wissen in dieser Frage voranzutreiben.

Im folgenden wird deshalb zunächst eine Theorie der Konstitution des "strukturellen Kerns" von Arbeitskräftekategorien dargestellt: das Konzept des gesellschaftlichen Qualifikationstyps (Abschnitt 2.).<sup>3</sup> Diese Theorie erklärt den Sachverhalt der Gliederung des Arbeitskraftpotentials einer Gesellschaft in qualitativ unterschiedlich profilierte gesellschaftliche Arbeitskräftekategorien generell, nicht natürlich die konkreten, für einzelne nationale Gesellschaften historisch je spezifischen Arbeitskräftekategorien; und sie erklärt, daß und wie solche gesellschaftlichen Qualifikationstypen erzeugt und auf Dauer reproduziert werden.

Aufbauend auf der Darstellung dieses Konzepts folgt eine theoretische Erklärung der Existenz und relativen Stabilität von gesellschaftlichen Qualifikationstypen. Zentrale These ist, daß gesellschaftliche Qualifikationstypen eine so hohe Funktionalität für gesellschaftliche, betriebliche und individuelle Probleme der Reproduktion von Arbeitskraft haben, daß zwar nicht jeder konkrete, in einem bestimmten Zeitpunkt gegebene historische Qualifikationstyp, aber das Grundprinzip der Strukturierung des Gesamtarbeiters in solche Qualifikationstypen bleiben wird.

Daß hier von **Qualifikationstypen** gesprochen wird, bedeutet nicht, daß die interessierenden Strukturierungen nur durch unterschiedliche Qualifikationen be-

---

3 An diesem theoretischen Konzept arbeitet die Autorin seit langem, es wurde in verschiedenen Kontexten, in der Regel als Einleitung oder Abschluß empirischer Untersuchungen, in Ausschnitten publiziert, dann aber notwendigerweise sehr komprimiert (Drexel 1980; 1982; 1985; 1989).

stimmt sind. "Qualifikationstypen" sind, das wird zu zeigen sein, vieldimensional konstituiert. Außerdem gibt es auch Gliederungen des gesellschaftlichen Arbeitskräftepotentials, die primär durch spezifische Typen von Einsatzbereichen und Arbeitsplätzen und/oder durch tarifvertragliche Regelungen definiert sind.<sup>4</sup> Doch konzentrieren sich die folgenden Ausführungen vor allem auf solche Gliederungen, die auf je spezifischen Qualifikationssyndromen - und dahinter: spezifischen Ausbildungsgängen und Mobilitätsmustern mit ihren jeweiligen Lernprozessen - basieren.<sup>5</sup>

Auf der Basis dieser theoretischen Klärungen werden Konzeptualisierungen der Prozesse des Verfalls bestehender (Abschnitt 3.) und der Entstehung neuer gesellschaftlicher Qualifikationstypen (Abschnitt 4.) entwickelt und durch Benennung von zentralen empirischen Indikatoren für die Forschung operabel gemacht. In theoretisch (und durch einschlägige Forschungserfahrungen auch empirisch) begründeten Konzepten wird vorgezeichnet, wie "Umbauten" der in einer Gesellschaft bestehenden Struktur von Qualifikationstypen zu denken sind, wodurch sie verursacht sein können, in welcher Weise diese Ursachen ineinandergreifen, auf welche Widerstände solche Prozesse stoßen und wie sie ablaufen können.<sup>6</sup>

## **2. Gesellschaftliche Qualifikationstypen - Konstitution, Begründungszusammenhang und Stabilitätsbedingungen**

Im folgenden wird das Konzept des gesellschaftlichen Qualifikationstyps dargestellt, deduktiv schematisch, um seinen Aufbau und den systemati-

- 
- 4 Zu einem solchem Fall von "Tarifkategorien" vgl. den Beitrag von Olsen in diesem Band, S. 73 ff. Er zeigt die relativen Stärken und Schwächen von "Tarifkategorien" im Verhältnis zu Qualifikationskategorien.
  - 5 Die Entscheidung für diese Fokussierung ist dadurch begründet, daß diese Art der Gliederung im deutschsprachigen Raum dominiert und daß sie offenbar, wie die international wachsende Bedeutung von Bildung für gesellschaftliche Stratifizierung zeigt, auch in anderen Ländern zunehmend Gewicht gewinnt.
  - 6 Eine erste Nutzung dieses Konzepts erfolgte in einer Analyse der Prozesse, die durch die Einführung von Produktionsfacharbeitern in den traditionellen Angelerntenbelegschaften der Prozeßindustrie ausgelöst wurden (Drexel, Nuber 1979; Drexel 1982). Später wurde es genutzt für die Untersuchung der Prozesse der Schaffung neuer Technikerbildungen in Frankreich (Drexel 1989; 1993; in erweiterter und aktualisierter Form: vgl. den Beitrag von Drexel in diesem Band, S. 137 ff.) und der Erosion des Meisters in der Bundesrepublik (Fischer 1993 und Fischer in diesem Band, S. 237 ff.; Drexel 1993a; 1993b).

schen Zusammenhang seiner Elemente zu verdeutlichen. In einem ersten Schritt werden die nach diesem Konzept für einen Qualifikationstyp konstitutiven Elemente bestimmt und die gesellschaftlichen Ursachen für die Existenz von Qualifikationstypen geklärt (Abschnitt 2.2). Darauf aufbauend wird den Ursachen für Stabilität und Veränderung nachgegangen (2.3) und der Bezug zu anderen, auf Qualifikationstypen aufbauenden Gliederungen der Sozialstruktur hergestellt (2.4).

## **2.1 Der Kern einer Arbeitskräftekategorie - ein komplex strukturierter gesellschaftlicher Qualifikationstyp**

(1) Die Arbeitskraft industriell-kapitalistischer Gesellschaften - ihr "gesellschaftlicher Gesamtarbeiter" - ist, bei aller Vielfalt der empirisch beobachtbaren Qualifikationen, Berufe und Tätigkeiten, nicht beliebig geformt und geschnitten. Sie ist gegliedert in eine begrenzte Zahl von nationalspezifisch je unterschiedlichen, gesellschaftlich grob standardisierten und verfestigten Qualifikationssyndromen: in "gesellschaftliche Qualifikationstypen".<sup>7</sup>

Die Qualifikationen von Arbeitskräftekategorien wie der deutsche Facharbeiter und der deutsche Meister oder auch der französische agent de maîtrise (Meister) und der französische ingénieur sind keine zufälligen Konglomerate von beliebigen fachlichen und sozialen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen, die beliebig modifiziert, um beliebige Anforderungen erweitert oder reduziert werden könnten. Sie lassen sich in ihrem strukturellen Kern zurückführen auf solche gesellschaftlich vereinheitlichten und verfestigten Qualifikationssyndrome. Qualifikationstypen umfassen jeweils ein spezifisches "Arbeitsvermögen", d.h. bestimmte Qualifikationen für den Produktionsprozeß, und ein spezifisches Reproduktionsvermögen, d.h. bestimmte Qualifikationen für den Reproduktionsprozeß. Sie stellen also in sich komplex strukturierte Syndrome von sog. fachlichen Qualifikationen und von sog. sozialen und politischen Qualifikationen für den Reproduktionsprozeß - für die Gesamtheit der Prozesse, in denen Arbeitskraft erzeugt, erhalten, auf dem Arbeitsmarkt verkauft und politisch

---

7 Dem widerspricht nicht die Tatsache (um von vornherein ein Mißverständnis zu vermeiden), daß nicht alle Individuen einem solchen Qualifikationssyndrom zu subsumieren sind.

gegen übermäßigen Verschleiß und unterwertige Regeneration verteidigt wird (Asendorf u.a. 1976; Döhl, Sauer 1983) - dar.<sup>8</sup>

(2) **Konstitutionselemente** eines Qualifikationstyps sind sowohl eine spezifische Stellung im Produktionsprozeß als auch eine spezifische Stellung im gesellschaftlichen Reproduktionsprozeß. Es geht also um eine bestimmte Stellung nicht nur in der betrieblichen und gesellschaftlichen Arbeitsteilung und Kooperation, sondern auch im Insgesamt der betrieblichen und gesellschaftlichen Reproduktionsprozesse: in den Prozessen der Bildung und Ausbildung; in den Verläufen der innerbetrieblichen Mobilität und der an sie gebundenen Qualifizierungs- und Entqualifizierungs- sowie Entfaltungs- und Verschleißprozesse; in den Prozessen der Gratifikation im weitesten Sinne; in den damit zugleich ermöglichten und begrenzten Reproduktionszwängen und -chancen in der Privatsphäre; in den Mobilitätsprozessen des Arbeitsmarkts; und nicht zuletzt in den Prozessen politischer Einflußnahme auf die eigenen Reproduktionsbedingungen.

Diese doppelte Positionierung unterscheidet den einzelnen Qualifikationstyp von anderen und setzt ihn zugleich in eine bestimmte Beziehung zu diesen: in ein vertikal und horizontal, aber auch qualitativ bestimmtes Verhältnis.

(3) Die **Erzeugung** der für Qualifikationstypen charakteristischen Qualifikationen und ihre **Reproduktion im Zeitablauf** im Wechsel der Generationen erfolgen in jeweils spezifischen, ebenfalls gesellschaftlich verfestigten Verlaufsmustern der Reproduktion von Arbeitskraft: in jeweils typischen Sequenzen von Herkunft aus einem bestimmten Sozialmilieu, in sich daran anschließenden Bildungs- und Ausbildungsgängen, in jeweils charakteristischen Mustern der zwischenbetrieblichen Mobilität, in typischen betrieblichen Arbeitsplatz- und Lohnkarrieren, mit denen jeweils spezifische Verläufe von Weiterqualifizierung bzw. Entlernung, von Entfaltung

- 
- 8: Der Begriff des Reproduktionsvermögens umfaßt alle Qualifikationen, die Lohnabhängige für diese Prozesse befähigen: Wissen über Erfordernisse und Bedingungen der Reproduktion und ihre Gefährdungen ebenso wie Fähigkeiten und Verhaltenspotentiale im weitesten Sinne, die Reproduktion der eigenen Arbeitskraft unter je gegebenen Bedingungen, auch gegen dem entgegenstehende Bedingungen zu sichern.

Ausführlicher vgl. Asendorf u.a. 1976 sowie, dieses Konzept aufnehmend, Hoff u.a. 1983 und Lappe 1993.

bzw. Verschleiß der Arbeitskraft und von Ausgliederung aus Betrieb und Erwerbsleben verknüpft und jeweils altersspezifische Formen der Regeneration in der Privatsphäre mehr oder minder eng verbunden sind. Werden diese parallellaufenden und ineinander verflochtenen Prozesse und ihre typischen Veränderungen über den durchschnittlichen Lebenslauf hinweg zusammen gesehen, dann lassen sich für jeden Qualifikationstyp charakteristische **"Reproduktionsverlaufsmuster"** (Drexel 1980; 1982; 1985; 1989) rekonstruieren: vielgliedrige, regelhafte Prozesse, in denen Arbeitskraft erzeugt, erhalten und entfaltet, vermarktet und ihre Sicherung politisch vertreten wird.

Bestimmte Elemente solcher typischer Verlaufsmuster der Reproduktion, insbesondere betriebliche Karrieremuster und Bildungs- und Berufsverlaufsmuster, wurden von Segmentations- und auf bestimmte Arbeitskräftekategorien zentrierten Biographie- und Berufsverlaufsuntersuchungen reichhaltig belegt (z.B. Deppe 1982; Drexel 1982; Brock, Vetter 1982; Bednarz-Braun 1983; Lappe 1993; Kudera u.a. 1988).<sup>9</sup> Es geht hier aber nicht nur um Muster des Berufsverlaufs oder gar nur um betriebliche Karrieremuster: Der Erwerbstätigkeit und dem Eintritt in einen Betrieb vorgelagerte, parallel laufende und nachfolgende Prozesse der Reproduktion von Arbeitskraft sind miteinzubegreifen. Vor allem geht es nicht um individuelle Biographien in ihrer immer auch von Subjektivität und Zufälligkeiten mitbestimmten Vielfalt, sondern um die Kernstrukturen, die den typischen Biographien eines Qualifikationstyps gemeinsam sind.

Gestalt und Kombination der einzelnen Elemente (Teilprozesse) der Erzeugung, Erhaltung, Vermarktung und politischen Sicherung der Reproduktion der Arbeitskraft des einzelnen Qualifikationstyps sind nicht beliebig. Sie sind in ihrer Qualität aufeinander bezogen; und sie sind aufeinander eingeregelt, greifen im konkreten ineinander, stützen sich wechselseitig.

Auch die Muster des Reproduktionsverlaufs sind gesellschaftlich standardisiert und verfestigt: Sie sind weit verbreitet, viele (künftige) Arbeitskräfte durchlaufen sie, und sie werden durch gesellschaftliche Institutionen

---

9 Auch dies gilt nicht nur für die deutsche Gesellschaft, sondern auch für andere Länder, wenn auch in anderen Formen, zum Teil offenbar sogar stärker ausgeprägt und verfestigt als in der Bundesrepublik.

(etwa öffentliche Bildungsgänge, für einzelne Qualifikationstypen spezifische arbeitsrechtliche Regelungen, Tarifverträge etc.) gestützt.

## 2.2 Die Bedingungen der Existenz von Qualifikationstypen - ihre gesellschaftlichen Problemlösungsfunktionen

Warum gibt es diese merkwürdigen Formierungen des gesellschaftlichen Arbeitskräftepotentials? Warum ist Arbeitskraft nicht flexibel immer wieder anders geformt? Warum häufen sich spezifische Kombinationen bestimmter fachlicher und bestimmter sozialer Qualifikationen, während andere kaum zu beobachten sind? Und warum gibt es diese Regelmäßigkeiten und Muster in der Reproduktion von Arbeitskraft?

Tatsache und Prinzipien der Gliederung des Gesamtarbeiters in einige wenige gesellschaftliche Qualifikationstypen sind bedingt durch grundlegende Widerspruchsstrukturen industriell-kapitalistischer Gesellschaften: Jeder Qualifikationstyp stellt sowohl für sich als auch im Kontext mit anderen Qualifikationstypen - im Arbeitsteilungs- und Kooperationszusammenhang des Produktionsprozesses ebenso wie in der Komplementarität des gesellschaftlichen Reproduktionsprozesses - **Lösungen für strukturelle gesellschaftliche Widersprüche** dar. Durch diese Widersprüche sind Qualität und innere Strukturen jedes dieser Qualifikationssyndrome überdeterminiert. Konkreter: Gesellschaftliche Qualifikationstypen sind "Bausteine" in komplexen, historisch- und national-spezifischen "Netzen" von Lösungen betrieblicher und individueller Probleme, in denen sich Strukturwidersprüche konkretisieren, die im Produktionsprozeß und im Reproduktionsprozeß industriell-kapitalistischer Gesellschaften angelegt sind. Dieser nicht-zufällige Charakter von Qualifikationstypen und ihre Einbindung in gesellschaftliche Problemlösungsnetze bedingen ihren gesellschaftlichen Charakter.

Diese Widersprüche können hier nicht in voller Breite entfaltet werden, sie seien jedoch in einigen Aspekten konkretisiert, um die generelle Problemlösungsfunktion der Gliederung des gesellschaftlichen Gesamtarbeiters in Qualifikationstypen sowie einige spezifischere Prinzipien dieser Gliederung zu demonstrieren:

(1) Der **Produktionsprozeß** erfordert zugleich Objektcharakter von Arbeitskraft (empirisch zum Ausdruck kommend etwa in: Bereitschaft und Fähigkeit zur Ein- und Unterordnung unter fremde Anweisungen, Verzicht auf die Setzung eigener Ziele etc.) **und** Subjektcharakter von Ar-

beitskraft (Eigeninitiative und Selbständigkeit, Engagement, Verantwortung, Entscheidungsfähigkeit etc.). Der Produktionsprozeß erfordert zugleich die Ausrichtung von Arbeitskraft auf abstrakte Wertproduktion (etwa Maximierung der quantitativen Produktionsleistung) **und** auf konkrete Gebrauchswerte (die Qualität der Arbeitsprodukte und die Schonung der Arbeitsmittel). Der Produktionsprozeß erfordert gleichzeitig die Ausrichtung der Arbeitskraft auf den Gesamtprozeß (auf den Betrieb insgesamt bezogene Sichtweisen und Interventionsfähigkeiten) **und** auf die einzelne Arbeitstätigkeit (arbeitsplatzspezifische Kenntnisse und Interventionspotentiale).

Die für diese und ähnlich widersprüchliche Erfordernisse notwendigen Qualifikationen (i.w.S.) sind in ein- und derselben Arbeitsperson nicht gleichzeitig in vollem Umfang zu realisieren. Die Gliederung des verfügbaren Potentials von Arbeitsvermögen in unterschiedlich geformte Qualifikationstypen jedoch erlaubt es, diese Erfordernisse auf mehrere Qualifikationstypen zu verteilen, die die erforderlichen unterschiedlichen Qualifikationen jeweils in unterschiedlicher Kombination umfassen: Jeder Qualifikationstyp ist charakterisiert durch ein spezifisches Mischungsverhältnis der für den Produktionsprozeß insgesamt notwendigen, aber - weil widersprüchlichen - in einer Person nicht voll zu vereinbarenden Qualitäten von Arbeitsvermögen.

In der entlang dieser Widersprüche differenzierten inneren Strukturierung von Qualifikationstypen (und der entsprechenden Arbeitsteilung und Kooperation) finden die zugrundeliegenden gesellschaftlichen Widersprüche relative Lösungen: Die Bewältigung des Produktionsprozesses wird möglich, indem seine Erfordernisse auseinandergerissen, parzelliert und indem diese Parzellierung in der Kooperation der verschiedenen Qualifikationstypen aufgehoben, die Einheit des für den Produktionsprozeß insgesamt erforderlichen Arbeitsvermögens als äußerliche wiederhergestellt wird. Wichtige Voraussetzung dafür ist, daß sich die Qualifikationspotentiale der kooperierenden Qualifikationstypen in jeder der genannten Dimensionen partiell überlappen (keine völlige Vereinseitigung zugunsten eines der Widerspruchspole), denn nur so ist ihr Zusammenwirken möglich.

Ein etwas vereinfachendes **Beispiel** zur Veranschaulichung:

Das Arbeitsvermögen des klassischen Angelernten der Prozeßindustrie - eine schmale arbeitsplatz- oder anlagenspezifische fachliche Qualifikation mit hohem



Anteil an Erfahrungswissen in bezug auf Arbeitsplatz und Anlage - erfüllt dominant das Erfordernis einer intensiven Konzentration auf einen engen Ausschnitt des Produktionsprozesses und dessen Spezifika, einer Orientierung auf maximale Leistungserbringung und auf Unterordnung unter fremde Anweisungen. Der mit dem qualifizierten Angelernten kooperierende Meister hingegen hat die Fähigkeit zur Zusammenschau eines größeren Ausschnittes des Produktionsprozesses und seiner Zusammenhänge mit anderen. Er ist durch breite fachliche (einschließlich fachtheoretische) Kenntnisse und durch betriebswirtschaftliches Wissen auf Produktqualität und Schonung der Maschinen orientiert und kann zentrale Planungen und Anweisungen verstehen. Seine arbeitspädagogische und psychologische Qualifikation, seine Lebenserfahrung und Autorität stützen die Umsetzung und Durchsetzung zentraler Planungen und Anweisungen. Seine breite fachliche Qualifikation ebenso wie sein durchschnittliches Alter fördern das Ergreifen von Initiative und die Übernahme von Verantwortung. Beide Qualifikationstypen gemeinsam erbringen Leistungen, die ein einzelner schwerlich erbringen könnte: in mehreren Dimensionen komplementäre Leistungen, die aber nicht voll vereinseitigt sind, sondern sich partiell überlappen und eben damit erst Kooperation ermöglichen.

Durch die Existenz und die spezifische Gestalt von Qualifikationstypen werden also potentielle Probleme ex ante abgefangen, treten gar nicht in Erscheinung. Dieser Sachverhalt verleiht einer gegebenen Struktur von Qualifikationstypen hohen Wert für Betriebe und Gesellschaft insgesamt.

(2) Ähnliches gilt für den **Reproduktionsprozeß**: Zwischen den Logiken des Produktionsprozesses und des Reproduktionsprozesses besteht ein grundlegender Strukturwiderspruch: Der Produktionsprozeß, strukturell auf maximale Verwertung des eingesetzten Kapitals ausgerichtet, kann einerseits die Reproduktion von Arbeitskraft nicht berücksichtigen, ja er gefährdet sie tendenziell durch die ihm immanente Tendenz ihrer übermäßigen Vernutzung. Andererseits braucht er aber kontinuierlich qualitativ und quantitativ angemessen reproduzierte Arbeitskraft, um das eingesetzte Kapital verwerten zu können (Asendorf-Krings u.a. 1976; Drexel 1980; Böhle 1982; Döhl, Sauer 1983). In diesem Widerspruch sind potentiell nicht nur für die Lohnabhängigen, sondern auch für die Kapitalverwertung selbst gravierende Probleme angelegt: Die Verfügbarkeit von adäquat reproduzierter Arbeitskraft ist systematisch gefährdet, damit aber auch die Funktionsfähigkeit des Produktionsprozesses und die Kapitalverwertung selbst.

Zur Bewältigung dieser Problematik haben sich in den industriell-kapitalistischen Gesellschaften staatliche Institutionen herausgebildet, die nicht direkt von der Logik der Kapitalverwertung, sondern von partiell eigen-



ständigen Logiken bestimmt werden, die aber, mehr oder weniger eng, indirekt an diese zurückgebunden sind: öffentliche Bildungsinstitutionen, Arbeitsschutzregelungen, staatliche Arbeitsmarktpolitik usw. Diese Institutionen haben die Sicherung der Voraussetzungen der Kapitalverwertung - vor allem: der angemessenen Reproduktion von Arbeitskraft - neben den und zum Teil gegen die einzelkapitalistischen Verwertungstendenzen zur Aufgabe.

Jedoch können diese Institutionen die laufende Reproduktion von Arbeitskraft nur allgemein, nicht im einzelnen sichern; denn dies würde umfassende gesellschaftliche Planung, Steuerung und Festlegung aller Reproduktionsprozesse in bezug auf alle Lohnabhängigen voraussetzen: staatliche Steuerung aller Bildungs- und Berufswahlentscheidungen, aller Betriebseintritte, aller innerbetrieblichen und überbetrieblichen Mobilitätsprozesse, aller Entlohnungsvorgänge und auf ihnen basierenden Regenerationsprozesse in der Privatsphäre ebenso wie aller Formen der Arbeitskraftverausgabung und des Verschleißes, des politischen Kampfes um bessere und der Abwehr von schlechten Arbeitsbedingungen usw. - eine für den Staat nicht zu bewältigende überkomplexe Steuerungsaufgabe.

Notwendig sind also auf adäquate Reproduktion von Arbeitskraft ausgerichtete Verhaltensweisen der Lohnabhängigen selbst. Und notwendig sind, um diese zu mobilisieren und zugleich zu kanalisieren, wirkungsvolle Mechanismen einer indirekten Steuerung: hinreichend eindeutige Orientierungsgrößen und wirkungsvolle (positive wie negative) Anreize für ein solches Verhalten.

Auch für die Lösung dieses Widerspruchskomplexes hat die Gliederung des gesellschaftlichen Gesamtarbeiters in einige wenige Qualifikationstypen wesentliche Problemlösungsfunktion. Die je Qualifikationstyp spezifischen Muster des Reproduktionsverlaufs sind in der Lage, das reproduktionsrelevante Verhalten der Lohnabhängigen zu steuern, indem sie deren Interessen - soweit auf Aspekte der Reproduktion der Arbeitskraft bezogen - mehr oder minder weitgehend konkretisieren: Typische Muster des Bildungs- und Berufsverlaufs und der damit jeweils verbundenen Gratifikationen und Risiken sind in der Lage, Bildungsanstrengungen der Individuen zu mobilisieren und ihre Bildungsentscheidungen zu orientieren. Sie sind in der Lage, Prozesse der Selektion und Selbstselektion für bestimmte Bildungs- und Berufswege ebenso wie für bestimmte Betriebe und Tätig-

keitsbereiche zu steuern. Sie können inner- und überbetriebliche Allokation und Berufswechsel, soweit von den Lohnabhängigen selbst zu entscheiden, und die damit verbundenen Prozesse der Entfaltung bzw. Zerstörung erworbener Qualifikation kanalisieren und begrenzen. Sie mobilisieren, insbesondere wo sie Aufstiegsperspektiven signalisieren, Bewährungsleistungen im Arbeitsprozeß und Vorleistungen in Weiterqualifizierung und kanalisieren diese jeweils in bestimmte Richtungen. Sie steuern die Abwehr bestimmter, für den jeweiligen Qualifikationstyp "unzumutbarer" Belastungen ebenso wie die Akzeptanz anderer, mit denen der jeweilige Qualifikationstyp "eben rechnen muß", für die es übliche, erprobte Formen des Umgehens in Betrieb und Privatsphäre gibt. Und schließlich steuern solche Muster, über die im vorgezeichneten Karriereverlauf jeweils signalisierten Möglichkeiten und Formen, die individuelle Reproduktionssituation zu verbessern, spezifische - individuelle oder kollektive, konkurrenzuelle oder solidarische (etc.) - Formen der Interessenwahrnehmung und -vertretung.

Das Reproduktionsverlaufsmuster des Facharbeiters sagt einem, was man, um Facharbeiter zu werden, an Bildungs- und Ausbildungsentscheidungen treffen muß, welche Arbeitsplätze und Karriereschritte man anzustreben, wie man sich in der Konkurrenz mit anderen zu verhalten hat, daß und wie man sich im Betrieb und in der Freizeit weiterqualifizieren muß und wie dies mit auf Regeneration bezogenen Aktivitäten zu koordinieren ist. Es sagt einem, welche Belastungen man hinzunehmen und welche man abzuwehren, in bezug auf was und bis zu welchem Alter man sich fit zu halten hat und mit welchen Formen des Ausscheidens aus Betrieb und Erwerbsleben man rechnen kann bzw. muß. Und es sagt einem, daß es sich vergleichsweise und langfristig lohnt, dieser "Facharbeiterlaufbahn" zu folgen und sie nicht etwa zugunsten eines vorübergehend höheren Verdienstes in einer Angelerntentätigkeit aufzugeben (vgl. hierzu Lappe 1993; Drexel 1982).

Das Reproduktionsverlaufsmuster des qualifizierten Angelernten sagt einem, daß man sich dann, wenn man nach einer handwerklichen Ausbildung einen dauerhaften Arbeitsplatz, höheres Einkommen und mehr soziale Sicherheit will, einen großen Betrieb suchen muß, der Angelernte beschäftigt, und daß es sich dabei um einen Großbetrieb der Prozeßindustrie handeln sollte. Es sagt einem, daß man sich in einem solchen Betrieb vom niedrigsten Arbeitsplatz-, Qualifikations- und Lohnniveau hocharbeiten muß und daß dafür eine Vielzahl aufeinanderfolgender, weitgehend selbsttätiger Qualifizierungsprozesse und hohe Leistungsverausgabung notwendig sind; daß insbesondere die erste Periode kritisch ist für "Bewährung", daß aber dann - mit wachsender betriebspezifischer Qualifikation - die Arbeitsplatzsicherheit tendenziell immer höher wird; daß man häufig vorzeitigen Gesundheitsverschleiß bis hin zur Erwerbsunfähigkeit hinnehmen muß und die einzige Möglichkeit, dem zu entgehen, darin besteht, in untere Vorgesetztenpositionen aufzusteigen; daß man sich andernfalls für solche Fälle um

**innerbetriebliche Auffanglösungen (Schonarbeitsplätze) und/oder betriebliche Abstützungen eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben (Vorzeitverrentung etc.) bemühen muß, da man kein Anrecht auf Berufsunfähigkeitsrente hat (Bosch 1978; Drexel, Nuber 1979).**

Diese vielgliedrigen, gleichzeitig flexiblen wie auch relativ verlässlichen Mobilisierungs- und Steuerungsfunktionen gesellschaftlicher Reproduktionsmuster für die Formung und Allokation von Arbeitskraft lassen den Strukturwiderspruch zwischen Produktion und Reproduktion gar nicht erst in Erscheinung treten.<sup>10</sup> Sie verhindern Probleme, die sonst unvermeidlich wären in einer Gesellschaft, welche die Reproduktion von Arbeitskraft nicht durch gesellschaftliches Diktat regelt und nur punktuell plant, sondern in der Verantwortung des Individuums beläßt. Dadurch, daß die Lohnabhängigen ihr reproduktionsrelevantes Verhalten in seinen vielfältigen Aspekten an den ebenso vielfältigen Facetten des "Bildes" solcher Reproduktionsverlaufsmuster ausrichten können und notgedrungen wollen, daß sie selbst in strukturierter, "orientierter" Weise ihre Arbeitskraft unter den je gegebenen Bedingungen optimal zu reproduzieren suchen, können Betriebe tendenziell immer über adäquat reproduzierte Arbeitskraft verfügen - die potentiellen Folgen der dem Produktionsprozeß immanenten Tendenzen zur Nichtberücksichtigung und Zerstörung von Arbeitskraft werden begrenzt.

**Diese Steuerungsfunktion solcher Muster erklärt ihre Existenz. Und sie erklärt ihre begrenzte Zahl, denn dafür sind Wahrnehmbarkeit und Unterscheidbarkeit solcher Muster notwendige Voraussetzung.**

Diese Erklärung, die alle für die Reproduktion von Arbeitskraft relevanten, nach gesellschaftlichen Qualifikationstypen unterschiedlichen Teilprozesse aggregiert, vermittelt also zwischen objektiven Strukturen und subjektiven Handlungen einerseits, zwischen den Interessen von Betrieben und Lohnabhängigen andererseits. Das Konzept gesellschaftlicher Reproduktionsverlaufsmuster und ihrer ge-

---

10 Der Existenz und Bedeutung solcher Muster widerspricht nicht die Tatsache, daß nicht alle Individuen in solche Muster einmünden bzw. sie voll durchlaufen; für die Kapitalverwertung kommt es nicht darauf an, daß die Arbeitskraft aller Lohnabhängigen angemessen reproduziert wird, sondern daß dies jeweils für hinreichend große Quanten der Fall ist. Daß in die durch Reproduktionsverlaufsmuster vorgezeichneten Prozesse Individuen nicht einbezogen werden, daß Individuen "herausfallen" oder "ausscheren", ist für sich genommen bedeutungslos, ja, kann selbst hochfunktional sein: als Flexibilitäts- und Innovationspotential in einem durch diese Strukturen in seinen wesentlichen Abläufen gesicherten Funktionszusammenhang, der durch sie aber auch von Rigiditäten bedroht ist.

sellschaftlichen Bedeutung unterscheidet sich damit von rein biographischen Ansätzen durch seine Anbindung an gesellschaftliche und betriebliche Strukturprobleme, vom Konzept der betrieblichen Mobilitätsketten, die die Segmentationsforschung vorgelegt hat, durch den Bezug auf gesellschaftliche Steuerungs- und individuelle Orientierungsprobleme sowie vor allem durch die Betonung des immer auch gesellschaftlichen Charakters solcher Muster.

### 2.3 Qualifikationstypen zwischen Stabilität und Veränderung

Welche Schlußfolgerungen ergeben sich aus diesem Konzept für die Ausgangsfrage nach Stabilität und Veränderung eines Qualifikationstyps und damit eines gegebenen Gefüges von gesellschaftlichen Qualifikationstypen?

Gesellschaftliche Qualifikationstypen haben, so läßt sich zusammenfassen, mehrfach begründete Stabilitätspotentiale, aber auch Verfallspotentiale:

(1) Ihre relative **Stabilität** erklärt sich nach dem Dargelegten aus mehreren systematischen Bedingungen:

Zum einen ist jeder Qualifikationstyp konstituiert durch eine in sich strukturierte Einheit miteinander kompatibler (wenn auch nicht notwendigerweise spannungsfreier) spezifischer Momente von Arbeitsvermögen und Reproduktionsvermögen, die sich wechselseitig beeinflussen und stützen; sie machen die je spezifische Qualität eines Qualifikationstyps aus. Zum anderen stellt diese besondere Qualität in ihrer Ganzheitlichkeit in Relation zu den komplementären "Qualitäten" anderer Qualifikationstypen ein komplexes Netz von Lösungen für weitreichende gesellschaftliche Probleme dar: Jeder Qualifikationstyp ist ein "Baustein" in einem solchen Problemlösungsnetz, Verfall und Verschwinden eines solchen "Bausteins" würden dieses Netz insgesamt destabilisieren, werden aber, solange dieses (bzw. die komplementären Qualifikationstypen) stabil ist, eben dadurch abgebremst. Drittens werden die für einen Qualifikationstyp charakteristischen Qualifikationen erzeugt in Mustern des Reproduktionsverlaufs, die gesellschaftlich verfestigt sind und - um reproduktionsrelevantes Verhalten steuern zu können - notwendigerweise eine gewisse Verlässlichkeit und damit Stabilität aufweisen müssen.

Doch sind natürlich solche abstrakten Problemlösungsfunktionen keine Bestandsgarantie, die zugrundeliegende Widerspruchsstruktur bleibt.

Aber die Stabilität von einmal gegebenen Reproduktionsverlaufsmustern und damit Qualifikationstypen ist auch auf der Handlungsebene verankert: Zum einen können sie verknüpft sein mit konkreten Interessen der Betriebe an der Aufrechterhaltung bestehender Strukturen ihrer Arbeitsorganisation und des Staates an der Aufrechterhaltung bestehender gesellschaftlicher Reproduktionsinstitutionen (Bildungsgänge etc.). Zum anderen ist die Stabilität bestehender Qualifikationstypen verankert in den Interessen der Lohnabhängigen, in der Bedeutung, die stabile Reproduktionsperspektiven für ihre Interessen haben, und in daraus resultierenden Handlungspotentialen: Sie müssen ja ihre langfristigen Lebensplanungen auf solche Muster abstellen und Vorleistungen in die Reproduktion ihrer Arbeitskraft erbringen. Durch weitreichende Veränderungen oder Verfall eines gegebenen Musters wird ihren privaten Lebensplanungen die Grundlage entzogen und ihr Rechtsempfinden, ihre Orientierung an "legitimen Ansprüchen" aufgrund solcher Vorleistungen und am "gerechten Tausch" verletzt - Widerstand gegen größere Eingriffe in Muster des Reproduktionsverlaufs sind also besonders "legitim" und wahrscheinlich (Drexel 1985).

Die dargestellten Problemlösungspotentiale gesellschaftlicher Qualifikationstypen für Betriebe, Lohnabhängige und Gesellschaft insgesamt und ihre Verankerung in konkreten Interessen begründen also eine hohe Stabilität der einmal bestehenden Qualifikationstypen und ihrer Muster des Reproduktionsverlaufs. Doch bedeutet dies keine Hyperstabilität, im Gegenteil:

(2) Gerade die vielfältigen und ineinander verschränkten Problemlösungspotentiale von Qualifikationstypen und Reproduktionsverlaufsmustern sind ebenso viele Ansatzpunkte einer möglichen **historischen Erosion** dieser Strukturen: Zum einen wird durch die vielfältige Funktionalität der Stabilität dieser Strukturen auch und gerade für betriebliche Interessen deren prinzipielles Interesse an Gestaltungsfreiheit ("Flexibilität") nicht aufgehoben. Zum anderen begründet die Komplexität dieser Struktur - die Tatsache, daß Qualifikationstypen durch eine Mehrzahl von gesellschaftlichen Problemen überdeterminiert sind - auch, daß sie an vielen Punkten Veränderungsimpulsen ausgesetzt sind. Darauf und auf die Folgen solcher Impulse ist im folgenden Abschnitt näher einzugehen.

Doch auch wenn konkrete historische Qualifikationstypen sich auflösen, lösen sich damit nicht die strukturellen Ursachen für diesen Typ, für dieses Prinzip der Gliederung des gesellschaftlichen Gesamtarbeiters auf. In langwierigen, nach dem skizzierten Konzept komplexen und widerspruchsvollen Prozessen können sich **neue Qualifikationstypen** herausbilden (vgl. Abschnitt 4.).

## **2.4 Qualifikationstypen als spezifische Elemente von Sozialstruktur - Abgrenzung gegen und Zusammenhang mit anderen Gliederungen**

Für konkrete Analysen sind kategoriale Unterscheidungen für unterschiedliche soziale Formierungen, unterschiedliche Gliederungen von Gesamtarbeiter und Sozialstruktur notwendig, um spezifische Aspekte und Ebenen ansprechen zu können. Ebenso wichtig ist es, Zusammenhänge und Prozesse zwischen ihnen zu bestimmen. Dies sei an dieser Stelle, da und soweit für die folgende Konzeptualisierung historischer Restrukturierungsprozesse unabdingbar, kurz versucht.

(1) Die Gliederung des Gesamtarbeiters in eine begrenzte Zahl von Qualifikationstypen reproduziert sich in der Gliederung des gesellschaftlichen Reproduktionsprozesses von Arbeitskraft in eine begrenzte Zahl von Reproduktionsverlaufsmustern. Die Reproduktionsverlaufsmuster einer Gesellschaft stehen in einem bestimmten hierarchischen Verhältnis zueinander. Oder anders formuliert: Das einzelne Reproduktionsverlaufsmuster begründet eine spezifische Stellung "seines" Qualifikationstyps im gesellschaftlichen Reproduktionsprozeß und damit zugleich in der **Struktur der sozialen Ungleichheit**.

Auf der Basis dieses Konzepts ist also nicht von einer eindimensionalen vertikalen Hierarchie der sozialen Ungleichheit auszugehen, auch nicht von nebeneinander stehenden Dimensionen der Ungleichheit, die in der empirischen Analyse zu "inkonsistenten" Hierarchisierungen verschiedener Ungleichheitsdimensionen führen. Es erschließt vielmehr ein Bild sozialer Ungleichheit, deren Dimensionen inhaltlich miteinander verbunden und aufeinander bezogen sind, gerade auch da, wo Hierarchisierungen inkonsistent sind. Ja, es zeigt, daß solche "Inkonsistenzen" funktional sein können, insbesondere in der Perspektive politischer Fraktionierungen und der Prozesse ihrer Bewältigung (ausführlicher vgl. den Beitrag von Drexel in diesem Band, S. 263 ff.).



(2) Aufgrund der Funktionalität und Stabilität von Qualifikationstypen können auf ihrer Grundlage **quasi-ständische Strukturen in neuen**, einer industriell-kapitalistischen Gesellschaft entsprechenden **Formen** entstehen:

Je mehr sich der Zusammenhang zwischen den einzelnen Elementen eines Reproduktionsverlaufsmusters, insbesondere zwischen Herkunft aus einem bestimmten sozialen Milieu einerseits und sich daran anschließenden Bildungs- und Berufsverlaufsmustern andererseits, verfestigt, um so mehr bilden sich spezifische Charakteristika und Qualitäten der Individuen aus, die diesen Mustern folgen. Sie können als gesellschaftliche "**Sozialcharaktere**" bezeichnet werden.

In dem Maße, in dem die einem Qualifikationstyp zuzurechnenden Arbeitskräfte dies auch subjektiv als Gruppenzugehörigkeit wahrnehmen und in dem sie von den Arbeitskräften der anderen Qualifikationstypen als spezifische Gruppe wahrgenommen werden, kann man von einer **sozio-professionellen Gruppe** sprechen.

Und in dem Maße, in dem die Mitglieder dieser Gruppe ihre gemeinsamen reproduktionsrelevanten Interessen als partikulare Interessen wahrnehmen und verfolgen, kann man von **Interessengruppen** (oder in einem anderen theoretischen Kontext: von **Klassenfraktionen**) sprechen.

Diese Begriffe, mit denen Unterschiede und Zusammenhänge zwischen verschiedenen Gliederungen angedeutet werden sollen, bezeichnen unterschiedliche Ebenen und unterschiedliche Grade der Verfestigung solcher Formierungen, aber nicht notwendigerweise unterschiedliche Stadien eines linear gedachten Ablaufs: Sozio-professionelle Gruppen und Interessengruppen können im Prinzip bestehen, bevor sich ein Qualifikationstyp und vor allem ein Sozialcharakter voll ausgebildet hat; und sie können immer noch bestehen, wenn sich der Qualifikationstyp bereits in einem Erosionsprozeß befindet. Der Zusammenhang ist kein definitorischer, sondern ein realer: Die (frühe) Existenz einer sozio-professionellen Gruppe mit deutlicher Selbst- und Fremdwahrnehmung (eigener "Identität") und vor allem ihre Organisation zu einer Interessengruppe kann, wie zu zeigen sein wird, sowohl Prozesse einer Erosion eines bestehenden Qualifikationstyps ein Stück weit behindern als auch Prozesse der Durchsetzung eines neuen Qualifikationstyps unterstützen.

### **3. Verfall und Verschwinden eines gesellschaftlichen Qualifikationstyps - Bedingungen und Verlauf**

Welche Bedingungen können nach dem skizzierten Konzept zum Verfall und Verschwinden eines gesellschaftlichen Qualifikationstyps führen? Und wie ist der Verlauf solcher Prozesse zu denken?

Zunächst zusammenfassend die zentralen Aussagen: Die skizzierte Mehrgliedrigkeit von Reproduktionsverlaufsmustern und der enge Zusammenhang zwischen ihren einzelnen Elementen machen bestehende Qualifikationstypen anfällig für vielfältige Destabilisierungsprozesse und gefährden ihre kontinuierliche Reproduktion in der Zeit. Zentral ist dafür, daß die Reproduktion gesellschaftlicher Qualifikationstypen Produkt eines komplizierten Zusammenspiels einer Vielzahl gesellschaftlicher Strukturen und Prozesse ist. Denn dies impliziert, daß auch Erosionsprozesse von einer Vielzahl von Veränderungen in diesem Zusammenspiel ausgehen können, aber auch, daß einzelne Destabilisierungstendenzen durch die Stabilität anderer Bedingungen kompensiert, ja, daß in Krise geratene Qualifikationstypen wieder restabilisiert werden können. Dieses Konzept warnt also vor der Überschätzung einzelner Phänomene (wie etwa den verbreiteten Ableitungen von "Meisterkrisen" ausschließlich aus rationalisierungsbedingten Verengungen und Verschiebungen der Funktionen des Meisters); und es betont die Notwendigkeit, nicht nur einzelne Krisenursachen, sondern immer die Gesamtkonstellation aller relevanten Bedingungen zu betrachten.

#### **3.1 Bedingungen der Erosion eines Qualifikationstyps**

Drei Bedingungs-bündel sind es nach dem dargelegten Konzept, die zum Verfall eines Qualifikationstyps - genauer: zu verschiedenartigen Prozessen seines Verfalls mit jeweils unterschiedlichen Erscheinungsformen, die gewissermaßen empirische Indikatoren solcher Prozesse darstellen - führen können: Bedingungen, die die traditionelle Stellung dieses Qualifikationstyps im Produktionsprozeß untergraben; Bedingungen, die sein traditionelles Reproduktionsverlaufsmuster zerstören oder weitreichend verändern (ohne Kompensation); und Bedingungen, die dessen Steuerungsfunktion zunichte machen, indem sie seine Stellung im gesellschaftlichen Reproduktionsprozeß nachhaltig verschlechtern.



Im einzelnen:

(1) Die naheliegendste Form, in der ein Qualifikationstyp seinen **Platz im Produktionsprozeß** (vieler Betriebe) verlieren kann, ist sein Überflüssigwerden durch neue Strukturen der Arbeitsorganisation, sei es, daß seine Qualifikationen vollständig ihre Problemlösungsfunktion für die Betriebe verlieren, sei es, daß sie so weitreichend veralten, daß sie durch Modifikationen des bestehenden Bildungs- und Berufswegs nicht mehr ausreichend angepaßt bzw. ergänzt werden können: Der Qualifikationstyp verliert seine besondere Funktion und seine besondere Stellung im Produktionsprozeß.

Derartige Prozesse kommen empirisch zum Ausdruck etwa in weitreichenden Qualifikationsdefiziten in Kombination mit Unfähigkeit oder Unwilligkeit von Betrieben und/oder Arbeitskräften und/oder Instanzen des Bildungssystems, die neuen Qualifikationen in bestehende Bildungs- und Berufsverlaufsmuster zu integrieren.

Eine zweite Form, in der ein Qualifikationstyp seine Stellung im Produktionsprozeß verlieren kann, besteht darin, daß die ihm traditionell zugeordneten Arbeitsplätze in vielen Betrieben in großem Umfang wegfallen; eine dritte darin, daß sie durch einen anderen Qualifikationstyp besetzt werden.

Derartige durch Rationalisierung und/oder durch neue Technik bedingten Destabilisierungstendenzen zeigen sich etwa in Substitutionsprozessen, die den interessierenden Qualifikationstyp gleichzeitig in den Belegschaften vieler Betriebe marginalisieren, abdrängen, sukzessive verschwinden lassen.

(2) Zur möglichen Destabilisierung eines Qualifikationstyps durch die Eliminierung seiner Stellung im Produktionsprozeß kommen solche Formen, die sich über weitreichende **Veränderungen seines Reproduktionsverlaufsmusters** vermitteln. Zentral dafür sind Brüche zwischen den verschiedenen Elementen eines Reproduktionsverlaufsmusters.

Konkrete Beispiele dafür sind Karrierebrüche, Abstufungen, unterwertige Entlohnung etc. Dazu kommen etwa Phänomene der Einmündung eines neuartigen sozialen Milieus in einen Bildungsgang, der seine Teilnehmer bisher aus einem anderen Milieu rekrutierte, oder auch die Einmündung der Absolventen eines Bildungsgangs in ein anderes Berufsverlaufsmuster als bisher -, soweit die dadurch in dieses Muster eingebrachten, "unpassenden" fachlichen und sozialen Vorqualifikationen nicht durch entsprechende Sozialisationsprozesse des Bildungssystems und der betrieblichen Einsatzmuster angepaßt werden.

Infolge derartiger Formen eines Herausbrechens bestimmter Teilstücke eines bestehenden Reproduktionsverlaufsmusters wird das bislang typische Qualifikationssyndrom nicht bzw. nicht mehr vollständig erzeugt, die bisherige "Einheit" zwischen den jeweils charakteristischen Qualitäten von Arbeitsvermögen und Reproduktionsvermögen dieses Qualifikationstyps verfällt, es kommt zu Inkompatibilitäten zwischen seinen sog. fachlichen und seinen sog. sozialen Qualifikationen und Verhaltensweisen im weitesten Sinne.

Solche Prozesse kommen zum Ausdruck etwa in Qualifikationsdefiziten in bezug auf soziale Qualifikationen, in vermehrten Klagen von Vorgesetzten und älteren Arbeitnehmern über das Verhalten ("Unbrauchbarkeit") des Nachwuchses in fachlicher oder in sozialer Hinsicht. Aber auch massive Abwanderungen von Arbeitskräften einer bestimmten Ausbildung, die sich in dem Bildungs- und Berufsverlaufsmuster, in das sie eingemündet sind, "nicht finden können", oder auch die Suche nach Auswegen durch häufigen Arbeitsplatzwechsel weisen auf derartige Erosionsprozesse hin.

(3) Und schließlich kann, eine weitere Ursache von Erosionsprozessen, ein Qualifikationstyp seine traditionelle **Stellung im gesellschaftlichen Reproduktionsprozeß** und damit seine Steuerungsfunktion verlieren. Die Folge ist, daß nicht mehr genügend oder nicht mehr die traditionellen Nachwuchskräfte in diese "Laufbahn" einmünden. Ein solcher Verfall der Steuerungsfähigkeit eines Reproduktionsverlaufsmusters kann verursacht sein durch eine absolute Verschlechterung seiner Reproduktionsbedingungen, aber auch - bei unveränderten Reproduktionsbedingungen - durch seine **relative** Verschlechterung im Verhältnis zu anderen, die für die Arbeitskräfte eines bestimmten Sozialmilieus neu zugänglich werden. Es ist also auch die relative Position eines Reproduktionsverlaufsmusters auf dem "Markt der Möglichkeiten" zu berücksichtigen: Auch Veränderungen in anderen, konkurrierenden Mustern des Reproduktionsverlaufs, die die bestehenden Präferenzhierarchien des Nachwuchses verschieben und sein Bildungs- und Berufswahlverhalten umsteuern, können Destabilisierungen auslösen.

"Indikatoren" für diesen Typ von Erosionsprozeß sind etwa die wachsende Unattraktivität einer Ausbildung und sinkende Bewerberzahlen, aber auch verlängerter Verbleib von Jugendlichen im Bildungssystem nach Absolvierung einer berufsqualifizierenden Ausbildung, die eigentlich den Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis ermöglichen würde.

### 3.2 Mögliche Verläufe von Destabilisierungsprozessen

(1) Alle die genannten Entwicklungen müssen nicht notwendigerweise zum Verschwinden des betroffenen Qualifikationstyps führen, alle können durch bestimmte andere Entwicklungen, ja allein schon durch die Stabilität anderer Elemente der Konstitution von Qualifikationstypen, aufgefangen werden. **Kompensationen einzelner Erosionsimpulse** sind möglich, sei es im Sinne einer gewissen Modifikation des Qualifikationstyps auf seiner alten Grundlage, sei es im Sinne seiner Restabilisierung nach einiger Zeit der Instabilität.

Allerdings ist hier von einer Asymmetrie in den Kompensations- und Restabilisierungsmöglichkeiten auszugehen: Wenn der "Bedarf" an den Qualifikationen eines Qualifikationstyps und damit sein Platz im betrieblichen Produktionsprozeß bleibt, wird auch ein aus den Fugen geratenes Reproduktionsverlaufsmuster eher wieder angepaßt bzw. seine Steuerungsfunktion (etwa durch Erhöhung seiner relativen Attraktivität) wieder geschärft werden. Der umgekehrte Fall, daß das Wegfallen seiner Position im Produktionsprozeß allein dadurch, daß weiterhin Arbeitskräfte in den entsprechenden Bildungsweg einmünden, zu einer Renaissance dieses Qualifikationstyps führt, ist wenig wahrscheinlich, allerdings auch nicht ganz ausgeschlossen. Dies gilt insbesondere dann, wenn er durch einen anderen substituiert wurde, der sich nicht in der erwarteten Weise "bewährt".

Solche Prozesse, die krisenhafte Entwicklungen eines Qualifikationstyps kompensieren und Restabilisierungsprozesse einleiten, sind um so wahrscheinlicher, je mehr und je enger er mit anderen gesellschaftlichen Strukturierungen verknüpft ist. Vor allem die Existenz einer starken und gut organisierten sozio-professionellen Gruppe kann gesellschaftliche Thematisierungs-, Verhandlungs- und Reformprozesse in Gang setzen, die ein aufbrechendes Reproduktionsverlaufsmuster wieder neu verfugen bzw. seine relative Attraktivität wieder herstellen.

(2) Doch können Destabilisierungsprozesse auch, von einem bestimmten Konstitutionsmoment ausgehend, sukzessive auf andere übergreifen und auch hier Destabilisierungsprozesse auslösen, die sich wechselseitig verstärken, aufschaukeln und zu einem **Circulus vitiosus** führen. Zwei denkbare Aufschaukelungsprozesse seien skizziert:

Im einen Fall führen Rationalisierungsprozesse zur Marginalisierung eines Qualifikationstyps im Betrieb. Dies macht seine Position zunehmend unattraktiv, der Nachfluß von (ausreichend motivierten und vorqualifizierten) Nachwuchskräften aus dem bisherigen Rekrutierungsmilieu wird substantiell schwächer. Die daraufhin einsetzende Rekrutierung in anderen Sozialmilieus führt zu Diskrepanzen zwischen sozialen und fachlichen Qualifikationen, zum Aufbrechen der gewohnten "Einheit" zwischen diesen, die besonderen Problemlösungspotentiale dieses Qualifikationstyps für Betriebe gehen verloren. Dies wiederum löst betriebliche Substitutionsstrategien zugunsten eines anderen Qualifikationstyps aus, Arbeitskräfte des ursprünglich eingesetzten Typs werden im Betrieb immer mehr marginalisiert - und so immer weiter.

Ein anderer negativer Zirkel geht aus von einem (aufgrund verbesserter Chancen im Bildungssystem) veränderten Bildungswahlverhalten des Nachwuchses zu Lasten des interessierenden Bildungs- und Berufswegs. Diese zunächst unter Umständen quantitativ und zeitlich nur begrenzte Veränderung löst betriebliche Substitutionsprozesse aus, die ihrerseits noch einmal - und zwar jetzt dauerhaft - die Attraktivität und damit die Steuerungsfunktion dieses Bildungs- und Berufsverlaufsmusters unterminieren.

(3) Erosionsprozesse können längere Zeit ganz **uneindeutig** verlaufen, "oszillieren", etwa, wenn ein traditionell sehr attraktives oder relativ attraktiver werdendes Reproduktionsverlaufsmuster in steigendem Umfang Nachwuchskräfte in den entsprechenden Bildungsgang einsteuert. Nach einiger Zeit kann dieses Zeichen von Stärke in eine Schwächung umschlagen: Der Platz des Qualifikationstyps im Betrieb wird zunehmend überfüllt. Folge solcher "Staus" sind Verschlechterungen der Berufsperspektiven der einschlägig ausgebildeten Arbeitskräfte, sinkende Attraktivität dieses Bildungsgangs, Rückgang des Nachwuchses und/oder wachsende Diskrepanzen zwischen fachlichen und sozialen Qualifikationen, die früher oder später ihrerseits zu Substitutionsvorgängen führen; damit aber mündet auch diese Entwicklung in einen eindeutig negativen Zirkel ein.

Um zu **resümieren**: Prozesse der Destabilisierung von Qualifikationstypen können sehr unterschiedlich verlaufen. Einzelne Erosionsphänomene können vor diesem Hintergrund durchaus Unterschiedliches bedeuten, je nach dem Zusammenhang, in dem sie in Erscheinung treten - eine Analyse der gesamten Konstellation ist unumgänglich.

Aber auch eine sich voll durchsetzende Auflösung eines Qualifikationstyps bedeutet nicht notwendigerweise das Ende dieser Form von Gliederung des gesellschaftlichen Arbeitskräftepotentials und der Sozialstruktur. Sie kann Anstoß oder bereits Folge von Prozessen der Entstehung eines neuen Qualifikationstyps sein, wie sie im folgenden Abschnitt beschrieben werden.

#### **4. Entstehung und Durchsetzung eines neuen gesellschaftlichen Qualifikationstyps - Bedingungen und Verlauf**

Die Qualifikationstypen einer Gesellschaft weisen, aus den erläuterten strukturellen Gründen, große Stabilität auf. Dessen ungeachtet ist die Gliederung des Gesamtarbeiters in Qualifikationstypen (und die darauf aufbauende sozialstrukturelle Gliederung in sozio-professionelle Gruppen) nicht unveränderbar, Restrukturierungen sind möglich, auch das Entstehen neuer Qualifikationstypen.

Wodurch können solche Veränderungsprozesse ausgelöst werden, wie laufen sie ab? Und worin kommen sie zum Ausdruck, worauf ist zu achten, um solche Prozesse frühzeitig zu erfassen, worauf, um sie realistisch einzuschätzen?

Generelle Antworten, die das dargestellte theoretische Konzept erschließt, skizziert der folgende Abschnitt.

##### **4.1 Generelle Erfordernisse der Entstehung eines neuen Qualifikationstyps**

**Ausgangspunkt** der Prozesse der Entstehung neuer Qualifikationstypen kann im Prinzip jedes der verschiedenen Konstitutionselemente eines Qualifikationstyps sein: Sie können ausgehen vom Produktionsprozeß, etwa dadurch, daß ein neuer Bereich von Tätigkeiten entsteht, der mit zunehmender Regelmäßigkeit mit Arbeitskräften eines bestimmten Herkunftsmilieus oder mit einer bestimmten Ausbildung besetzt wird. Sie können aber auch ausgehen von den verschiedenen Momenten der Reproduktion, indem etwa ein neuer Bildungsgang und eine neue Entlohnungskarriere geschaffen wird.

Damit aus solchen Ansätzen ein neuer Qualifikationstyp wird, bestehen drei grundlegende Erfordernisse, die ebenso viele Problemkomplexe bezeichnen:

Zum einen müssen in jedem dieser (oder analoger) Fälle die jeweils **komplementären Konstitutionselemente** in Betrieb und Gesellschaft "nachziehen", d.h. entweder **naturwüchsig entstehen oder geschaffen werden**: im ersten der genannten Fälle neue Muster der Selektion und Qualifizierung (inklusive verfestigter Formen des Erfahrungslernens), im zweiten Fall ein "neuer Platz" in Arbeitsteilung und Kooperation. In beiden Fällen sind darüber hinaus neue Arbeitsplatz- und Lohnkarrieren, eine spezifische Arbeitsmarktposition sowie spezifische Muster der Ausgliederung aus der Erwerbsarbeit erforderlich.

Zum anderen müssen sich diese **verschiedenen Konstitutionselemente aufeinander einregeln**. Der neue Einsatzbereich und der neue Bildungsgang müssen aufeinander passen oder sich aneinander anpassen; die neue Arbeitsplatzkarriere muß an den im Herkunftsmilieu, in der Erstausbildung und im Ersteinsatz erzeugten Qualifikationen ansetzen, aber auch hinreichend attraktiv sein, um im gesellschaftlichen Reproduktionsprozeß geeignete Arbeitskräfte mobilisieren und binden zu können. Die neue Lohnkarriere muß mit der Arbeitsplatzkarriere abgestimmt sein, um Leistungs- und Weiterbildungsverhalten etc. zu stimulieren und ein spezifisches inner- und überbetriebliches Mobilitätsverhalten zu stützen, aber auch, um ein spezifisches Regenerationsverhalten in der Privatsphäre zu ermöglichen. Und die Muster der Ausgliederung aus dem Erwerbsleben müssen ihrerseits mit diesen Teilprozessen des Berufsverlaufs zusammenpassen, dürfen deren Mobilisierungs- und Steuerungsfunktion zumindest nicht substantiell blockieren.

Vor allem aber - und darin besteht die größte Schwierigkeit - müssen diese verschiedenen neuen Konstitutionselemente **gegen die bestehenden Strukturen** in Betrieb und Gesellschaft **durchgesetzt werden**: Da die in einem Betrieb realisierten Erwerbsverlaufsmuster eng integriert sind und sein müssen mit den bestehenden betrieblichen Arbeitsplatz- und Lohnstrukturen, weist die Gesamtheit der in einem Betrieb bestehenden Reproduktionsverlaufsmuster einen gewissen Systemcharakter auf (zumindest kurzfristig, im Rahmen von gegebenen Arbeitsplatz- und Lohnstrukturen). In dieses System von eng ineinander verfugten Qualifikationstypen und Re-

produktionsverlaufsmustern lassen sich nicht ohne weiteres neue "Systembausteine" einfügen. Versuche, dies zu tun, führen zu massiven Störungen von Arbeitsteilung und Kooperation, zu Blockaden, die die produktiven Ziele des Betriebs gefährden. Dies bedeutet Probleme der Implementation des neuen Qualifikationstyps, die seine Durchsetzung und Stabilisierung schon im Betrieb in Frage stellen.

Hintergrund solcher Blockaden sind die Interessen, die an die bestehenden Strukturen gebunden sind: Interessen des Betriebs, aber auch Interessen der vorhandenen Qualifikationstypen. Gegen deren summierten Widerstand müssen sich die konstitutiven Elemente eines neuen Qualifikationstyps erst durchsetzen, damit er sich stabilisieren und auf Dauer reproduzieren kann - ein äußerst komplizierter Prozeß.

Dasselbe gilt für die notwendige Integration eines neuen Qualifikationstyps in den gesellschaftlichen Reproduktionsprozeß: Der neue Ausbildungsgang, die neue Arbeitsplatz- und Lohnkarriere müssen sich erst gegen die Konkurrenz anderer Bildungsgänge, anderer Arbeitsplatz- und Lohnkarrieren durchsetzen. Das neue Bildungs- und Berufsverlaufsmuster insgesamt, mit allen darin verknüpften guten und schlechten Reproduktionsbedingungen, muß insgesamt attraktiv genug sein, um genügend geeignete Arbeitskräfte mobilisieren und binden zu können.

Im folgenden sei exemplarisch eine spezielle Variante der Herausbildung und Durchsetzung eines neuen Qualifikationstyps skizziert - die Variante, in der dieser Prozeß von der Schaffung eines neuen Ausbildungsgangs ausgeht; es muß also bewußt bleiben, daß daneben andere Varianten mit anderen Ausgangspunkten denkbar sind und daß sie entsprechende Durchsetzungsprozesse nach sich ziehen.

## **4.2 Der Fall der Entstehung eines neuen Qualifikationstyps im Gefolge eines neuen Bildungsgangs**

(1) Betriebe und Staat sind die zentralen Akteure in den Prozessen der **Schaffung neuer Bildungsgänge**. Betriebe können neuartige Aus- und Weiterbildungsgänge schaffen. Und der Staat kann, auf Initiative der Betriebe und/oder in Verfolgung von politischen Bündnisstrategien, die sich auf bestimmte Schichten richten, neue (halb-)öffentliche Bildungsgänge schaffen.



Solche bildungspolitischen "Reformen" stehen oft in einem größeren Kontext, der erst bei großflächiger Betrachtung sichtbar wird: Sie sind eingebettet in und zu einem guten Teil bedingt durch sich zunehmend verfestigende Muster der Interpretation und Lösung gesellschaftlicher Probleme (etwa des Problems "Qualifikationsbedarf" oder "Bedarf an gesellschaftlicher Chancengleichheit"), die die Langfristentwicklungen des gesamten Bildungssystems und seiner Beziehungen zu den Strukturen des Beschäftigungssystems wesentlich mitbestimmen. Diese Entwicklungen weisen zunehmende Kohärenzen in der Zeit auf, formen also bestimmte national-spezifische Muster mit jeweiliger innerer Logik aus, die sogar unabhängig von betrieblichem "Bedarf" zur Schaffung neuer Bildungsgänge führen können (Drexel 1993). Es gibt also nicht nur ein synchrones, sondern auch ein diachrones Beziehungsgefüge für die Entstehung neuer Bildungsgänge.

(2) Welches Schicksal haben die Absolventen eines solchen neuen Bildungsgangs? Sie können zu "Pionieren" eines neuen gesellschaftlichen Qualifikationstyps werden oder "ein versprengtes Trüppchen" bleiben.

In den Prozessen der **Schaffung von dem neuen Bildungsgang komplementären Konstitutionselementen**, ihrer **Einregelung** und ihrer **Durchsetzung**, die Voraussetzung der Herausbildung eines neuen Qualifikationstyps sind, verfügen die Betriebe über eine Schlüsselrolle: Sie müssen ihre Rekrutierungspolitik ändern und die Absolventen des neuen Bildungsgangs mit ihren neuartigen fachlichen und sozialen Kenntnissen und Verhaltenspotentialen einstellen. Sie müssen neuartige betriebliche Reproduktionssequenzen, d.h. neue Muster des innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels mit ihren spezifischen Lernchancen und -zwängen, und neue Entlohnungskarrieren schaffen, später auch (mehr oder weniger geregelte) Muster für den Auslauf des Erwerbslebens dieser Arbeitskräfte. Sie müssen diese Reproduktionssequenzen aufeinander abstimmen; insbesondere sind die Verläufe von Arbeitsplatzwechsel, formalisierter oder informeller Qualifizierung und Entlohnung mit ihren Stimulations- bzw. Blockadeeffekten aufeinander abzustimmen, aber auch die Formen der Ausgliederung aus dem Erwerbsleben mit den neuen Arbeitsplatzsequenzen (im Hinblick auf Verschleiß und Verschleißakzeptanz).

Solche neuen Reproduktionssequenzen zeigen sich empirisch in betrieblichen Personalpolitiken, die sich auf die Arbeitskräfte des neuen Typs beziehen (in formalisierten Beförderungs- und Entlohnungsregelungen, in gruppenspezifischen



schen Weiterbildungsmaßnahmen etc.), aber auch in informell sich einschleifenden Usancen in diesen Dimensionen.

Doch reichen diese neuen Personalpolitiken nicht aus, um aus den Absolventen eines neuen Bildungsgangs einen neuen Qualifikationstyp zu machen. Ein neuer Qualifikationstyp muß in die bestehenden betrieblichen Strukturen und Funktionsmechanismen integriert sein. Zu diesem Zweck muß für die neue Arbeitskräftegruppe ein spezifischer konturierter "Platz" in Arbeitsteilung und Kooperation definiert werden, sei es in Substitution bestehender Arbeitskräftegruppen bei unveränderter Arbeitsorganisation, sei es durch deren Veränderung.

Vor allem muß dieser neue Platz durchgesetzt werden. Dieser Prozeß, in dem betriebliche Veränderungsintentionen über bestehende betriebliche Strukturen gebrochen und/oder diese mehr oder weniger verändert werden müssen, ist sehr kompliziert.<sup>11</sup> Die traditionellen Strukturen haben in der Regel hohes Beharrungsvermögen aus verschiedenen Gründen. Zum einen sind an ihnen **betriebliche Funktionsmechanismen** und **Teilpolitiken** festgemacht, die durch die Integration eines neuen Typs von Arbeitskräften gefährdet sind: Neue Muster der Rekrutierung, insbesondere die Rekrutierung von Absolventen eines neuen Bildungsgangs, können traditionelle betriebliche Personal- und Ausbildungspolitiken entwerthen. Neue Karrieremuster bedeuten einen für den Betrieb risikoreichen Bruch in den Traditionen seiner Beförderungspolitik mit u.U. systemischen Folgen: Bestimmte Positionen verlieren ihre Attraktivität und Akzeptanz, wenn die Aufstiegschancen reduziert werden, die bisher an sie gebunden waren; damit werden auch an diese Aufstiegschancen gebundene Leistungs- und Weiterbildungsmotivationen zerstört. Neue Entlohnungsmuster gefährden die Stabilität der bestehenden Lohnstruktur, neue Prinzipien der Entlohnung die Stabilität der gegebenen Lohnpolitik ("Nachziehen" der Ansprüche der traditionellen Arbeitskräftekategorien usw.). Die Bindung all dieser betrieblichen Teilinteressen und -politiken an bestehende Strukturen kann die Durchsetzung und langfristige Stabilisierung eines neuen Qualifikationstyps be- oder sogar verhindern.

Dieser Sachverhalt zeigt sich empirisch insbesondere in widersprüchlichen Politiken des Managements und/oder in Widerständen bestimmter Teile des Manage-

---

11 Ein solcher Prozeß einer langjährigen, schwierigen, in einzelnen Betrieben zeitweise gescheiterten Durchsetzung eines neuen Qualifikationstyps ist beschrieben in Drexel 1982.

ments gegen die neue Qualifikationsgruppe, u.U. bereits im Vorfeld gegen deren Rekrutierung bzw. Ausbildung.

Zum anderen werden im Normalfall durch eine neue Kategorie von anders qualifizierten Arbeitskräften vorhandene Qualifikationen absolut oder relativ entwertet und daran gebundene **Positionen und Reproduktionsbedingungen dieser Arbeitskräftekategorien gefährdet**: Neue Qualifikationstypen treten in mehr oder minder direkte Konkurrenz mit traditionellen. Gute und schlechte Reproduktionsbedingungen - interessante bzw. belastende Arbeitsaufgaben, Dispositionsbefugnisse und Freiräume bzw. restriktive Arbeitssituationen, Aufstiegschancen bzw. Abstiegsrisiken etc. - werden umverteilt, relative Positionierungen in der Hierarchie verändert. Damit sind Interessen und durch Tradition legitimierte Ansprüche der vorhandenen Arbeitskräfte betroffen. Diese aber können sich zur Wehr setzen: kollektiv, über ihre Interessenvertretung und ihre unmittelbaren Arbeitsvorgesetzten, oder individuell, durch informellen Widerstand gegen die "Neuen".

Solche Prozesse zeigen sich etwa in der Nichtweitergabe von Wissen und Erfahrung an Arbeitskräfte des neuen Typs, im "Auflaufenlassen", in ihrer Marginalisierung in der formellen und informellen Kooperation etc.

An diesem Punkt aber ist die Entstehung eines neuen Qualifikationstyps **störanfällig**. Kann die personalpolitische Entscheidung für neue Aus- und Weiterbildungsgänge, für neue Rekrutierungs- und Beförderungspolitiken und für eine neue Arbeitsorganisation vom Management autonom getroffen werden, so sind an den Prozessen der konkreten Umsetzung dieser Entscheidungen, die für die Eingliederung und Stabilisierung einer neuen Arbeitskräftekategorie erforderlich ist, notwendigerweise viele betriebliche Instanzen und viele Arbeitskräfte mit ihren Partikularinteressen beteiligt: Die Arbeitskräfte mit dem neuen Qualifikationsprofil müssen "angenommen", in Arbeitsteilung und Kooperation integriert werden. Dies gibt den Belegschaften, eventuell in Allianz mit Exponenten betroffener Teilpolitiken im Management, viele Möglichkeiten, die Durchsetzung einer neuen Arbeitskräftekategorie und ihre quantitative Verbreitung nachhaltig zu behindern.

Bedingung für die Durchsetzung eines neuen Qualifikationstyps im Betrieb ist also, daß neue Muster der Arbeitsteilung und der Personalpolitik stabilisiert, "normalisiert" sind und keine Dauerkonflikte mehr implizieren. Die neuen Arbeitskräfte müssen ihren "Platz" im funktionalen, aber

auch im sozialen Gefüge des Arbeitskollektivs gefunden haben - einen tendenziell undiskutierten Platz in der Arbeitsplatz- und Lohnhierarchie sowie vor allem in den Karriereregelungen und -mustern des Betriebs.

#### 4.3 Die Verankerung eines neuen Qualifikationstyps im gesellschaftlichen Reproduktionsprozeß

Damit aus einem neuen Ausbildungsgang und veränderten Personal- und Einsatzpolitiken einzelner Betriebe ein neuer gesellschaftlicher Qualifikationstyp wird, muß dieser auch **im gesellschaftlichen Raum reproduziert** werden: Er muß nicht nur im einzelnen Betrieb, sondern auch in den gesellschaftlichen Reproduktionsprozessen "seinen Platz finden". Ohne eine solche gesellschaftliche Verortung würde es bei Sonderentwicklungen einzelner Betriebe bleiben, die mit einiger Wahrscheinlichkeit rasch wieder verschwinden.

(1) Gesellschaftliche Verortung bedeutet zunächst **eine gewisse Verbreitung des neuen Qualifikationstyps** und der wichtigsten Elemente seines Reproduktionsverlaufsmusters. Nur wenn viele Betriebe die in neuartiger Weise qualifizierten Arbeitskräfte rekrutieren **und** wenn sie sie in gleichartiger Weise einsetzen, entlohnen und befördern, bilden sich "typische" neue Qualifikationsprofile, "typische" Arbeits- und Lebensbedingungen sowie **Karriermuster** heraus, die in größerem Umfang Investitionen von Nachwuchskräften in die eigene Arbeitskraft steuern können.

Voraussetzung dafür ist eine gewisse Entkopplung der Prozesse der Erzeugung und Nutzung einer neuen Kategorie von Arbeitskraft von den spezifischen Bedingungen und Interessen des Einzelbetriebs. Dies erfordert Verständigung zwischen vielen Betrieben über die Bedingungen des Einsatzes und der Nutzung von Arbeitskraft; eine Verständigung, die erleichtert wird durch (oft nicht möglich ist ohne) die Beteiligung von Verbänden, eventuell auch staatlichen Instanzen. Und es erfordert gewisse Regelungen oder Abmachungen zwischen den Betrieben in bezug auf wichtige Reproduktionsbedingungen, Regelungen, die diese Betriebe selbst - gegen ihr Interesse an Flexibilität - binden, damit tatsächlich ein gewisses typisches Muster entsteht und sich verfestigt.

Derartige Prozesse zeigen sich etwa in Verhandlungen und Abmachungen zwischen Unternehmerverbänden und Gewerkschaften, evtl. auch Bildungsinstitutionen, in bezug auf die "Notwendigkeit" neuer Qualifikationen für bestimmte

Einsatzfelder oder in den langwierigen Diskussionen und Verhandlungen, wie sie etwa aus den Verfahren der Neuordnung von Ausbildungsordnungen bekannt sind. Vor allem zeigen sie sich in entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen.

(2) Gesellschaftliche Verortung bedeutet ferner **Transparenz des Platzes**, den der sich herausbildende neue Qualifikationstyp in den betrieblichen Strukturen einnimmt, **im gesellschaftlichen Raum**, d.h. über den einzelnen Betrieb hinaus. Gesellschaftliche Regelungen sind hierfür von großer Bedeutung. Nur so kann genügend Wissen und Vertrauen entstehen, daß sich individuelle Reproduktionsentscheidungen und -vorleistungen orientieren können, nur so kann ein "Bild" eines neuen Qualifikationstyps entstehen, das kontinuierlich und einigermaßen stabil individuelle Bildungs- und Mobilitätsprozesse steuert.

Öffentliche Prüfungen und Zertifikate, Titel, tarifvertragliche Normierungen von Entlohnung und Karriere etc. sind empirischer Ausdruck dieser Bedingung der Durchsetzung eines neuen Qualifikationstyps.

(3) Diese Sicherung von Kontinuität in den gesellschaftlichen Reproduktionsprozessen aber ist Voraussetzung dafür, daß sich ein neuer Qualifikationstyp **auf Dauer reproduziert**:

Je mehr sich zwischen einem bestimmten sozialen Milieu und einem neuen Qualifizierungsmuster eine feste Beziehung, ein kontinuierlicher Zufluß "einregelt" und stabilisiert, desto mehr werden auch Betriebe Arbeitsorganisation und Einsatzfelder auf die qualifikatorischen Vorleistungen dieses Sozialmilieus abstellen. Damit erst aber wird die Durchsetzung eines neuen Qualifikationstyps stabilisiert und auf Dauer gestellt.

Dieser schon weit vorangeschrittene Stand der Durchsetzung eines neuen Qualifikationstyps zeigt sich am deutlichsten in entsprechenden Veränderungen der Arbeitsorganisation und in einer stabilen Nachfrage nach Arbeitskräften dieses Typs auf dem Arbeitsmarkt - auch unter schwieriger werdenden Bedingungen oder bei alternativen Opportunitäten.

(4) Und schließlich können die **Organisierung** der dem neuen Qualifikationstyp zugehörigen Arbeitskräfte sowie **Gruppenaktivitäten**, die der Vertretung seiner spezifischen Partikularinteressen an einer eigenständigen Stellung und Perspektive dienen, seine Durchsetzung wesentlich vorantreiben. Dies setzt allerdings die zumindest keimhafte Existenz einer sozio-professionellen Gruppe mit spezifischer Selbst- und Fremdwahrneh-

mung ("Identität") voraus, eine Entwicklung, die frühzeitig oder auch erst sehr spät im Prozeß der Entstehung eines neuen Qualifikationstyps eintreten kann.

Begünstigt werden solche Entwicklungen unter anderem durch gemeinsame Ausbildung, in denen aktuelle oder künftige Risiken und Interessenverletzungen sichtbar werden und zu ersten, eventuell nur punktuellen gruppenbezogenen Aktivitäten führen, aber auch durch eine bereits bestehende größere Organisation, die die neue Gruppe zu gewinnen sucht durch aktive Vertretung ihrer Interessen.

#### 4.4 Mögliche Verläufe der Entstehung eines neuen Qualifikationstyps

Die skizzierten Voraussetzungen der Stabilisierung eines neuen Qualifikationstyps in der Gesellschaft machen seine Entstehung zu einem sehr komplexen Prozeß, der - auch wenn durch die Politiken des Betriebs (des Managements) in Gang gesetzt - keineswegs durch sie allein voll gesteuert werden kann. Viele Bedingungen müssen gegeben sein bzw. geschaffen werden, vielfach gegen vorhandene, durch Vorleistungen und Tradition legitimierte bzw. aufgrund von Machtpositionen und Wissen sehr durchsetzungsfähige Interessen. Und diese Bedingungen müssen sich aufeinander einregeln. Dieser Prozeß ist deshalb äußerst störanfällig.

Die **Störanfälligkeit** dieses Prozesses ist nicht zufällig, nicht Effekt von psychologisch bedingtem "resistance to change" und auch nicht durch Abwarten und Gewöhnung zu bewältigen. Sie erklärt sich daraus, daß ein bestehendes gesellschaftliches bzw. betriebliches Muster von Qualifikationstypen und ihrer Arbeitsteilung und Komplementarität in Produktions- und Reproduktionsprozeß ein Netz von gesellschaftlichen Problemlösungen darstellt. An einem einmal gegebenen, in Zeit und Raum (historisch bzw. nationalspezifisch/regional) verfestigten Netz solcher Problemlösungen "hängt vieles": Funktionalitäten für Betrieb und Arbeitskräfte und sich daran festmachende, durch diese Problemlösungen spezifisch geprägte Interessen.

Dieser Sachverhalt erklärt zum einen die Notwendigkeit von durchdachten, zwischen den beteiligten Akteuren abgestimmten (ausgehandelten) Restrukturierungsstrategien.<sup>12</sup> Und er erklärt zum anderen Dauer und möglichen Verlauf solcher Prozesse.

---

12 Die Folgen des Fehlens einer Abstimmung in einem solchen Prozeß zeigt anschaulich der Beitrag von Giessmann in diesem Band, S. 195 ff.

Stabilisierungsprobleme aufgrund gesellschaftlicher Bedingungen können sich mit solchen, die durch interne Widerstände hervorgerufen werden, addieren und wechselseitig verschärfen: Umstrittene Positionen in der betrieblichen Arbeitsteilung, Unsicherheiten, wie weit in Aussicht gestellte Arbeitsinhalte und Karrieren gegen vorhandene Widerstände zu realisieren sein werden und um welchen Preis, und erst recht eine gespalten uneindeutige betriebliche Politik, die solche Widerstände zu berücksichtigen versucht, können die Attraktivität eines neuen Qualifikationstyps nachhaltig gefährden. Wenn dies z.B. auf eine Situation trifft, in der keine Partikularorganisation der Interessenvertretung existiert und bestehende Organisationen eine Vertretung ablehnen, so daß erfolgversprechende Strategien einer kollektiv abgestützten Durchsetzung nicht in Sicht sind, dann wird ein solcher neuer Bildungs- und Berufsweg zur Sackgasse. Unter solchen Rahmenbedingungen können sich auch weit gediehene Entwicklungen wieder verlieren.

Doch kann dieser Zusammenhang zwischen Teilprozessen seine Dynamik auch in umgekehrter Richtung entfalten: Sind einzelne Elemente eines neuen Bildungs- und Berufsverlaufsmusters erst einmal geschaffen, dann gibt es auch Tendenzen und Interessen, die komplementären Elemente zu schaffen bzw. entstehen zu lassen. Solche Tendenzen verstärken sich nicht nur in dem Maß, in dem die neue Arbeitskräftegruppe wächst und ihre Interessen sich auf eine Durchsetzung ihres neuen Wegs richten. Mindestens ebenso wichtige **Verstärkungswirkungen** können davon ausgehen, daß für Probleme, die zunächst von den Zielen der Schaffung des neuen Bildungswegs völlig unabhängig sind, Lösungen gefunden werden, die eng mit dem neuen Bildungsgang und/oder einem anderen Element des sich herausbildenden neuen Reproduktionsverlaufsmusters verknüpft sind. In einem solchen Fall bekommt der Umbau der gegebenen Strukturen eine zusätzliche Funktionalität über die ursprünglich intendierte hinaus. Und es binden sich zusätzliche Interessen an sie - damit entstehen Allianzen, die auch bislang uneindeutige, oszillierende Durchsetzungsprozesse vereinheitlichen können.

Ab einem bestimmten Punkt der Herausbildung eines neuen Qualifikationstyps ist also mit zunehmender Eigendynamik in seiner Durchsetzung zu rechnen - bis zu seiner vollen Stabilisierung.

## 5. **Vor einer Auflösung aller Strukturierungen des gesellschaftlichen Arbeitskraftpotentials? - Ein kurzes Resümee**

Was bedeutet das dargestellte theoretische Konzept für die Ausgangsfragen nach der Zukunft von Arbeitskräftekategorien? Und wie kann empirische Forschung damit in angemessener Weise umgehen? Auch wenn das Ziel dieses Beitrags nicht nur die Beantwortung dieser Fragen war, sei abschließend kurz resümiert:

Wenn man empirische Phänomene als Jahrhunderttrend in die Zukunft verlängert oder auch, wenn man solche Phänomene direkt mit allgemeinsten gesellschaftlichen Bestimmungen (vom Typ "Lohnarbeit") kurzschließt, kann man aus bestimmten Entwicklungen der letzten beiden Jahrzehnte - längst nicht aus allen - auf eine Auflösung aller das Lohnarbeitsverhältnis überlagernden Strukturierungen schließen. Wenn man sich dagegen die Mühe einer theoretischen Rekonstruktion solcher Phänomene und der Ausarbeitung von Vermittlungsstrukturen zwischen diesen Phänomenen und allgemeinen gesellschaftlichen Bestimmungen - vor allem: vermittelnder Prozeßstrukturen, mit denen Veränderung erfaßt werden kann - macht (und solche Mühe auch dem Leser zumutet), dann sieht das Ergebnis anders aus; weniger eindeutig und eingängig vielleicht, wohl aber der Realität (auch der in Zukunft erwartbaren Realität) angemessener und zugleich für deren Erfassung operabler:

(1) Die Aufweichung der Konturen der bestehenden Arbeitskräftekategorien besagt erst einmal wenig in bezug auf deren **Zukunft und Überleben**. Denn dafür kommt es auf den "strukturellen Kern" dieser Arbeitskräftekategorie, auf den jeweiligen Qualifikationstyp an - dieser ist für konkrete Arbeitskräftekategorien in der Regel erst noch zu identifizieren. Und es kommt auf dessen Verfügbung mit anderen Qualifikationstypen an - auch diese ist zu analysieren **vor** einer Prognose eines Verschwindens einer Arbeitskräftekategorie: Zu klären ist die Art von Problemlösung, die die jeweilige Kombination eines spezifischen Arbeitsvermögens und eines spezifischen Reproduktionsvermögens für sich genommen im Produktions- und im Reproduktionsprozeß erbringt. Zu klären ist, welche Lösungspotentiale im Zusammenspiel mit anderen Qualifikationstypen - in der Kooperation im Betrieb wie auch in der Komplementarität im Reproduktionsprozeß - angelegt sind. Zu klären ist, ob diese Problemlösungspotentiale in einer durch das Verschwinden dieses Qualifikationstyps geprägten



Situation durch neue Kooperations- und Komplementaritätsverhältnisse übernommen werden könnten; dabei ist allerdings nicht von Optimierungsannahmen auszugehen - Friktionen, auch langfristiger Art, sind durchaus einzubeziehen.

Die empirische Forschung hat also immer die Gesamtkonstellation in diesen verschiedenen Dimensionen zu prüfen, und sie kann sich dafür auf die hier entwickelten Indikatoren stützen.

Bei solchen Analysen ist aber immer auch nach Phänomenen, Interessen und strukturellen Faktoren zu suchen, die für die Restabilisierung einer in Krise befindlichen Arbeitskräftekategorie sprechen.

(2) Auch wenn aber konkrete historische Arbeitskräftekategorien sich in - wie gezeigt: sehr komplexen und iterativ verlaufenden - Erosionsprozessen tatsächlich und definitiv auflösen, dann besagt das nichts in bezug auf **ein generelles Verschwinden der Gliederung des gesellschaftlichen Arbeitskraftpotentials** in Qualifikationstypen und der damit verbundenen Gliederung der Reproduktion von Arbeitskraft im weitesten Sinne. Dies gilt zumindest, solange die materiellen Lebensgrundlagen einer Gesellschaft durch produktive Prozesse erzeugt und nicht etwa durch erzwungenen Transfer oder direkten Raub anderen Gesellschaften abgenommen werden und dadurch adäquat reproduzierte Arbeitskraft überflüssig wird.

Im Kontext der anstehenden tiefgreifenden ökonomischen Krise sind langjährige Destabilisierungen von Arbeitskräftekategorien, die sich bis zum Verschwinden einzelner Arbeitskräftekategorien aufschaukeln können, sehr wahrscheinlich, damit verbunden auch weitreichende Restrukturierungen des bestehenden Gefüges von Arbeitskräftekategorien. Solche Destabilisierungsprozesse sind für sich genommen historisch nicht neuartig, sie waren auch früher typisch für tiefgreifende Krisen und (Nach-)Kriegsperioden und haben im übrigen wesentlich zur Entstehung bestimmter Sozialmilieus und für diese typischer Verhaltensweisen beigetragen, in denen und mit deren Hilfe Lohnabhängige versuchten, die Folgen derartiger Destabilisierungsprozessen zu bewältigen. In dieser Sicht reduziert sich also die Neuartigkeit der heutigen Entwicklung darauf, daß diese Destabilisierungen vor dem Hintergrund einer historisch einmaligen Niveauanhebung zumindest für viele Arbeitskräftekategorien und Lohnabhängige erfolgen.



(3) Im Kontext der Aufweichung von Arbeitskräftekategorien - in ihrem Gefolge und/oder sie verursachend - können **neue Arbeitskräftekategorien** entstehen - allerdings nur in schwierigen und langwierigen Prozessen. Diese Schwierigkeiten und auch mögliches Scheitern in bestimmten Fällen bedeuten keine Widerlegung dieser historischen Möglichkeiten, im Gegenteil: Schwierigkeiten und lange Dauer der Durchsetzung neuer Arbeitskräftekategorien erklären sich aus der Notwendigkeit einer Entstehung und Einregelung neuer Problemlösungsnetze. Schwierigkeiten und lange Dauer der Durchsetzung neuer Arbeitskräftekategorien sind also nur die andere Seite der Stabilität dieses Prinzips der Gliederung des gesellschaftlichen Gesamtarbeiters.

Auch die Entstehung neuer Arbeitskräftekategorien ist, bedenkt man die Dynamik des Bildungswahlverhaltens und des dadurch ausgelösten Drucks auf den Staat und die Betriebe, aber auch die sich damit eröffnenden Chancen für die Betriebe, sehr wahrscheinlich.

(4) Folgt man diesem theoretischen Konzept und den durch sie begründeten Annahmen zur künftigen Entwicklung, dann steht ein weitreichender **Umbau** der auf die traditionellen Arbeitskräftekategorien bezogenen **gesellschaftlichen Institutionen und Funktionsmechanismen** ins Haus: die Umstrukturierung des Bildungssystems, der Tarifverträge, des Sozial- und Arbeitsrechts etc., vor allem aber der Interessenbündelung und -vertretung durch die Gewerkschaften (vgl. dazu den Beitrag von Drexel in diesem Band, S. 263 ff.).

Einen derartigen Umbau gilt es ins Auge zu fassen sowohl in der Perspektive einer künftigen (möglichen, wünschenswerten) Struktur als auch in der Perspektive der Prozesse ihrer Herausbildung. Wenn das hier vorgezeichnete Bild eines langen Destabilisierungs- und Restrukturierungsprozesses richtig ist, dann bedeutet dies langjährige und weitreichende Fehlsteuerungen von Reproduktionsprozessen und reproduktivem Verhalten von Lohnabhängigen mit allen ihren Folgen - betriebliche und individuelle Probleme also, mit denen sich die Gesellschaft insgesamt wird befassen müssen.

## Literatur

- Asendorf-Krings, I.; Drexel, I.; Nuber, Ch.: Reproduktionsvermögen und die Interessen von Kapital und Arbeit - Ein Beitrag zur theoretischen Bestimmung von Qualifikation. In: ISF München (Hrsg.): Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation, Frankfurt/München 1976, S. 207-236.
- Bednarz-Braun, I.: Arbeiterinnen in der Elektroindustrie - Zu den Bedingungen von Anlernung und Arbeit an gewerblich-technischen Arbeitsplätzen für Frauen, München 1983.
- Böhle, F.: Produktionsprozeß und Sozialpolitik - Sozialwissenschaftliche Forschung, aktuelle Probleme, theoretische Perspektiven. Arbeitspapiere des Forschungsschwerpunktes "Reproduktionsrisiken, soziale Bewegungen und Sozialpolitik" an der Universität Bremen, Bremen 1982.
- Bosch, G.: Arbeitsplatzverlust, Frankfurt/New York 1978.
- Brock, D.; Vetter, H.R.: Alltägliche Arbeiterexistenz, Frankfurt 1982.
- Deppe, W.: Drei Generationen Arbeiterleben - Eine sozio-biographische Darstellung, Frankfurt/New York 1982.
- Döhl, V.; Sauer, D.: Entwicklung eines sozialwissenschaftlichen Risikobegriffs, hektogr. Bericht, München 1983.
- Drexel, I.: Zum Zusammenhang von Qualifizierungsform, Arbeitsplatzstruktur und Reproduktionsstruktur - das Beispiel der Implementation von Facharbeiterausbildung und -einsatz. In: U. Beck u.a. (Hrsg.): Bildungsexpansion und betriebliche Beschäftigungspolitik - Aktuelle Entwicklungstendenzen im Vermittlungszusammenhang von Bildung und Beschäftigung, Frankfurt/New York 1980.
- Drexel, I.: Belegschaftsstrukturen zwischen Veränderungsdruck und Beharrung - Zur Durchsetzung neuer Ausbildungsberufe gegen bestehende Qualifikations- und Lohnstrukturen, Frankfurt/New York 1982.
- Drexel, I.: Wann werden Arbeitskräfte gegen Rationalisierung aktiv? Thesen zum Zusammenhang zwischen subjektiven Aktionspotentialen und Erwerbsverlaufsmustern. In: W. Fricke; W. Schuchardt (Hrsg.): Innovatorische Qualifikationen, Bonn 1985, S. 56-72.
- Drexel, I.: Der schwierige Weg zu einem neuen gesellschaftlichen Qualifikationstyp - Theoretische Grundlagen, empirische Indikatoren und das Beispiel neuer Technikerkategorien in Frankreich. In: Journal für Sozialforschung, Heft 3, 29. Jg., 1989, S. 301-326.
- Drexel, I.: Ausbildungs- und Berufswege zwischen Facharbeiter und Ingenieur - Das Mittelfeld des gewerblich-technischen Personals unter Restrukturierungsdruck. In: WSI-Mitteilungen, Heft 4, 44. Jg., 1991, S. 226-235.
- Drexel, I.: Das Ende des Facharbeiteraufstiegs? - Neue mittlere Bildungs- und Karrierewege in Deutschland und Frankreich - ein Vergleich, Frankfurt/New York 1993.

- Drexel, I.: Die Zukunft des Industriemeisters - Neue Risiken, betriebliche Lösungsansätze und bildungspolitischer Handlungsbedarf. In: BIBB, Der Generalsekretär (Hrsg.): Fortbildungsberufe für eine verstärkte Innovationsfähigkeit der Wirtschaft, Nürnberg 1993a.
- Drexel, I.: Meisterausbildung: Offenheit schaffen und absichern. In: Die Mitbestimmung, Heft 9, 39. Jg., 1993b, S. 55-58.
- Drexel, I.; Nuber, Ch.: Qualifizierung für Industriearbeit im Umbruch - Die Ablösung von Anlernung durch Ausbildung in Großbetrieben von Stahl und Chemie, Frankfurt/New York 1979.
- Fischer, J.: Der Meister - ein Arbeitstypus zwischen Erosion und Stabilisierung, Frankfurt/New York 1993.
- Hoff, E.; Lappe, L.; Lempert, W.: Methoden zur Untersuchung der Sozialisation junger Facharbeiter, Teil I und II, Berlin 1983.
- Kudera, S.; Seifert, R.; Kloos, H.; Eger, G.; Pongratz, H.: Empirische Befunde zur Kleinbürgerlichkeit heute, München 1988.
- Lappe, L.: Berufsperspektiven junger Facharbeiter - Eine qualitative Längsschnittanalyse zum Kernbereich westdeutscher Industriearbeit, Frankfurt/New York 1993.
- Lutz, B.: Welche Zukunft haben die Facharbeiter. In: Berufsbildung (Zeitschrift des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung), Nr. 2, 1992, S. 1-7.
- Schmidt, R.; Wentzke, Th.: Bewußtsein und Sozialcharakter von Angestellten, Erlangen 1991.



## **Facharbeiter oder Techniker?**

### **Neue Qualifikationstypen und Gewerkschaftspolitik in der Chemischen Industrie Norwegens<sup>1</sup>**

1. Problemstellung und empirisch-methodische Grundlagen dieses Aufsatzes
2. Berufsbildungssystem und Gewerkschaften in Norwegen
3. Vom Instrumentenmechaniker zum Instrumenteur - die Geschichte eines neuen Aufstiegstechnikers
4. Vom Produktionsarbeiter zum Prozeßtechniker - die Geschichte eines weiteren Aufstiegstechnikers
5. Die Geschichte vom "Fach-Fach" - Instandhaltungsarbeiter zwischen alter und neuer Gewerkschaftspolitik
6. Neue Ausbildungsberufe betreten die Bühne - die Geschichte des Prozeßfacharbeiters
7. Die Entstehung neuer Arbeitskräftekategorien als Herausforderung für Gewerkschaftspolitik - einige allgemeinere Schlußfolgerungen

---

1 Ein erster Entwurf dieses Aufsatzes wurde für ein Arbeitstreffen am ISF München, das im Dezember 1989 stattfand, geschrieben. Ich bedanke mich bei den Teilnehmern dieses Treffens - Ingrid Drexel, Joachim Fischer und meinen beiden Kollegen Thorvald Sirnes und Tor Halvorsen - für Kommentar und Kritik. Auch den Kollegen Rune Sakslind und Olav Korsnes sei für spätere vielfältige Kritik gedankt.

Für die Anregung zum Schreiben des Aufsatzes, für viele Anmerkungen und für ihre Hilfe bei der Überarbeitung danke ich Ingrid Drexel.

# **1. Problemstellung und empirisch-methodische Grundlagen dieses Aufsatzes**

## **1.1 Die Fragestellung**

(1) Beim Einsatz neuer Technologien und bei der Entwicklung neuartiger Formen betrieblicher Rationalisierung stellt sich immer wieder die Frage, wem die neuen Qualifikationsanforderungen zugeordnet werden sollen - den Arbeitern "vor Ort" oder Technischen Angestellten. Oder anders formuliert: Sind die neuen (veränderten) Tätigkeiten nun als Aufgaben der Facharbeiterschaft oder als Aufgaben des "technisch-gewerblichen Mittelfelds" (Drexel, Fischer 1990) anzusehen?

Die Antwort auf diese Frage hängt natürlich in hohem Maße ab von dem qualifikatorischen Potential der vorhandenen Arbeitskräftekategorien, von ihrer Rolle und ihrer Bedeutung. Qualifikationspotential und Charakteristika bestehender Arbeitskräftekategorien aber sind weder zufällig und flüchtig, noch sind sie universell und allgemein. Seit langem ist nachgewiesen, daß sie oft stark nationalspezifisch geprägt sind und daß diese Prägung in engem Zusammenhang mit Unterschieden zwischen verschiedenen Gesellschaften in bezug auf Arbeitsteilung, Arbeitsorganisation und Personalstrukturen gesehen werden muß. Solche gesellschaftlich strukturierten Beziehungen haben relativ stabile "Modelle" von Produktion und Qualifikation entstehen lassen: Eine spezifische Konturierung von Arbeitskräftekategorien geht Hand in Hand mit spezifischen arbeits- und personalpolitischen Lösungen.<sup>2</sup>

Die traditionellen Arbeitskräftekategorien einer Gesellschaft (und damit auch traditionelle arbeitsorganisatorische und qualifikatorische "Modelle") sind von bemerkenswerter Stabilität und Kontinuität. Doch sind sie

---

2 Im Rahmen deutsch-französischer Vergleiche wurden verschiedentlich prägnante Formen solcher "Modelle" formuliert. Ein für unsere Fragen interessantes Beispiel ist etwa die folgende Aussage: "Immer häufiger wird in der französischen Industrie der Einsatz von Technikern (ja sogar von 'gehobenen Technikern') bei Tätigkeiten als unvermeidlich betrachtet, die in Deutschland selbstverständlich zum Aufgabengebiet qualifizierter Facharbeiter gehören" (Lutz, Veltz 1989; vgl. auch Lutz 1976; Maurice et al. 1986 sowie Drexel, Fischer 1990).

auch starkem Veränderungsdruck ausgesetzt. Wenn sie neue Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen nicht mehr bewältigen können, wenn ihre Rolle und ihr Status entleert werden, sind sie von "Erosion" bedroht. Ja, auch die Bewältigung neuer Anforderungen durch die Integration neuer Tätigkeiten in das Aufgabenfeld einer gegebenen Arbeitskräftekategorie können diese herausfordern: Werden Aufgaben neu definiert und neue Qualifizierungsmaßnahmen nötig, verändern sich Inhalt und Struktur der Arbeit insgesamt; dann muß man sich z.B., obgleich die neuen Tätigkeiten durchaus zum (erweiterten, neuen) Aufgabengebiet des Facharbeiters gehören, fragen, ob die Arbeitskräfte, die diese Tätigkeiten ausführen, eigentlich noch Facharbeiter sind oder nicht eher "eine Art Techniker" darstellen.

Sowohl die Gefahren der Erosion einer bestehenden Arbeitskräftekategorie als auch die einer Integration allzu vieler neuer Qualifikationsanforderungen in diese können mit einer breiten gesellschaftlichen Restrukturierung der gegebenen Kategorien - mit einer Weiterentwicklung, Neudefinition und "Neuordnung" - abgewehrt werden.<sup>3</sup> Eine solche Abwehr ist jedoch sehr schwierig. Das Bild der traditionellen Arbeitskräftegruppen kann sich auflösen, ihre Grenzgebiete können verschwimmen oder undeutlich werden, vielleicht müssen sie Teilgebiete abgeben, und es kann zu neuen Entwicklungen kommen, die an den alten Kategorien vorbeigehen: Anstelle einer Restrukturierung der alten Arbeitskräftekategorien zeichnet sich die Möglichkeit der Herausbildung einer neuen Arbeitskräftekategorie ab.

(2) Der folgende Aufsatz analysiert vier verschiedene Fälle der Restrukturierung und der Entstehung neuartiger Arbeitskräftekategorien in Produktion und Instandhaltung der Chemischen Industrie Norwegens und die Bedingungen und Prozesse, die zu ihrer Definition entweder als Facharbeiter oder als Techniker geführt haben.<sup>4</sup> Diese Fälle, von denen jeder

- 
- 3 Die Neuordnung der wichtigsten industriellen Ausbildungsberufe in Deutschland kann z.B. als Versuch gesehen werden, diese beiden Probleme zu bewältigen.
  - 4 Der Aufsatz stellt Teilergebnisse eines Projekts über die Entstehung und Entwicklung von neuen Chemiefacharbeitern (sog. Fachoperatoren) in der Chemischen Industrie, der Elektrochemischen Industrie und der Papier- und Zellstoffindustrie Norwegens vor (vgl. auch Olsen 1990).



von Ereignissen ausgeht, die für die hier angesprochene Problematik besonders aufschlußreich sind, stellen wir als vier selbständige, aber eng miteinander zusammenhängende "Geschichten" dar.

Die ersten beiden "Geschichten" behandeln Ereignisse, die Anfang der 60er Jahre in einem großen norwegischen Chemiebetrieb stattfanden (Abschnitte 3. und 4.). Sie betrafen zunächst die Instandhaltungs- und Produktionsarbeiter in zwei Ammoniakfabriken dieses Betriebs. Im Zentrum dieser Ereignisse stand eine neue Beschäftigungs- und Personalpolitik des Betriebs, durch die besonders qualifizierte Schlüsselgruppen dieser Bereiche aus der Arbeiterschaft ausgegliedert und der Technikerebene zugeordnet werden sollten.

Zu ihrer Zeit machten diese "Geschichten" wenig Aufsehen, außer natürlich unter denen, die unmittelbar von ihnen betroffen waren. Diese Entwicklungen wurden damals als eine Besonderheit angesehen, sie hatten für breitere Arbeitskräftegruppen nur eine ganz marginale Bedeutung. Sie bieten jedoch einen guten empirischen Zugang zu der hier angesprochenen Problematik der Neustrukturierung von Arbeitskräftekategorien im allgemeinen und zur Illustration möglicher Entwicklungen im Grenzbereich zwischen Facharbeiter und Techniker im besonderen.

Diesen beiden ersten "Geschichten" wird anschließend die spätere Entwicklung der traditionellen Instandhaltungsfacharbeiter und neuer Chemiefacharbeiter in zwei weiteren Geschichten gegenübergestellt: In den 80er Jahren wurden nämlich sowohl die betriebliche als auch die Gewerkschaftspolitik für den Instandhaltungsbereich unseres Ausgangsbetriebs neu formuliert, und es wurden neue Ausbildungsberufe für Chemiefacharbeiter eingeführt - beides Entwicklungen, die wichtige Folgewirkungen für die Frage hatten, ob hochqualifiziertes Personal nun dem Arbeiter- oder dem Technikerbereich zuzuordnen war. Bei diesen zuletzt genannten "Geschichten" (Abschnitte 4. und 5.) verläßt die Analyse allmählich die

---

Materialbasis des Gesamtprojekts sind Interviews und Gespräche mit Arbeitern und Angestellten am Arbeitsplatz, mit Betriebsleitern und Gewerkschaftsvertretern in drei Betrieben und insgesamt sieben Fabriken/Betriebsanlagen; Interviews mit Vertretern von Branchenverbänden und Gewerkschaften sowie Vertretern des Ausbildungssystems auf regionaler und nationaler Ebene; schriftliches Archivmaterial wie Protokolle, Verträge, Gutachten usw. von Betrieben und Gewerkschaften, und schließlich veröffentlichte Dokumente wie Organisationszeitschriften, Gutachten, Jahresberichte usw.

Ebene von Betriebsfallstudien und geht zur generellen Entwicklung innerhalb der Chemischen Industrie Norwegens über.<sup>5</sup>

## 1.2 Konzeptuelle und methodologische Voraussetzungen der Analyse

Die hier vorgestellte Analyse der interessierenden Prozesse ist nicht voraussetzungslos. Solche Prozesse zu erfassen und zu verstehen, hat spezifische konzeptuell-analytische und methodologische Voraussetzungen:

(1) Die gesellschaftliche Strukturierung und Restrukturierung von Arbeitskräftekategorien ist ein dynamischer Prozeß, den man **in allgemeiner theoretischer Perspektive** als einen Prozeß der Sozialisierung und Organisation von Arbeitskräften innerhalb gesellschaftlicher "Qualifikationsräume" ("espaces de qualification"; vgl. Maurice et al. 1986; Korsnes 1990) sehen kann.

Ein spezifischer Begriff, an den ich hier anknüpfe, ist der vom ISF München vorgeschlagene Begriff des **"gesellschaftlichen Qualifikationstyps"**.<sup>6</sup> Bei ihren theoretischen Überlegungen zur Analyse neuartiger Kategorien von Arbeitskraft faßt Ingrid Drexel vier Bedingungen zusammen, die für die Durchsetzung eines neuen Qualifikationstyps notwendig und damit auch als Indikatoren für seine jeweils erreichte Stabilität anzusehen sind (Drexel 1989):

Erstens müssen die fachlichen und sozialen Qualifikationen der neuen Arbeitskräfte tatsächlich einem Bedarf in den Betrieben entsprechen und

---

5 Die Chemische Industrie Norwegens, von der in diesem Beitrag die Rede ist, wäre genauer als "Chemische Prozeßindustrie" zu definieren. Zu dieser Industrie zählen Düngemittelindustrie, Petrochemie, Zementindustrie, Pharmazeutische Industrie usw. Andere wichtige Branchengruppen der norwegischen Prozeßindustrie neben der Chemischen Industrie sind die Elektrochemische Industrie (Aluminium, Nickel, Zink, Magnesium, Ferrolegierungen, Isolationsprodukte) sowie die Papier- und Zellstoffindustrie.

6 Die zentrale Aussage zur Definition dieses Begriffs lautet: "Empirisch beobachtbare Arbeitskräftekategorien lassen sich zurückführen auf spezifische, in sich komplex strukturierte Syndrome von jeweils bestimmten Qualifikationen für den Produktionsprozeß einerseits ('Arbeitsvermögen') und für den Reproduktionsprozeß andererseits ('Reproduktionsvermögen')" (Drexel 1989; siehe auch Asendorf-Krings u.a. 1976 sowie Drexel 1982).

Lösungen für relevante betriebliche Probleme bringen. Zweitens müssen diese Qualifikationen durch einen gesellschaftlich institutionalisierten Reproduktionsprozeß in breitem Umfang gesichert werden: Auszubildende Betriebe und/oder Schulen müssen sich für die neuen Ausbildungs- und Qualifikationskonzepte engagieren; und die Rekrutierbarkeit von Jugendlichen für diese Bildungs- und Berufswege muß gesichert sein, vor allem dadurch, daß die neue Ausbildung gute Mobilitäts- und berufliche Entwicklungschancen erschließt. Damit eng zusammenhängend muß drittens für die neuen Arbeitskräftekategorien ein "Platz" im Betrieb geschaffen werden, der ihren Ansprüchen an Arbeit, Entwicklungsmöglichkeiten, Lohn- und Karriereaussichten entspricht. Widerstand gegen diese für die Stabilisierung einer neuen Arbeitskräftekategorie besonders "kritische" Voraussetzung ist vor allem in den gegebenen Arbeitsteilungsmustern, hierarchischen Strukturen und Interessenkonstellationen der Betriebe angelegt. Als vierte Bedingung werden Aspekte der Interessenwahrnehmung für die neue Arbeitskräftekategorie angesehen: Fragen der Gruppenidentität der Individuen dieser Arbeitskräftekategorie, der Artikulation ihrer Ansprüche und vor allem der Definition und Organisation gemeinsamer Interessen - mit anderen Worten: einer gut begründeten Gewerkschaftspolitik, die gemeinsame Interessen innerhalb der industriellen Beziehungen zu vertreten in der Lage ist.

In diesem Aufsatz werden nicht alle die hier genannten Faktoren mit gleichem Gewicht einbezogen. In jeder "Geschichte" fragen wir nach dem Bedarf des Betriebs bzw. der Branche, der der Restrukturierung bzw. der Entstehung einer neuen Arbeitskräftekategorie zugrunde lag. Nur zum Teil gehen wir auf Veränderungen der Arbeitsorganisation ein, sehr viel stärker dagegen auf Fragen der Integration der neuen Kategorien in das betriebliche Positions-, Status- und Lohngefüge. In bezug auf die Ausformung und Stabilisierung der neuen Kategorien betrachten wir die Rolle, die dafür betriebliche bzw. gesellschaftliche Bildungsgänge spielen. Teilweise wird auch die Bedeutung der beruflichen Identität der Arbeitskräfte in die Analyse einbezogen.

In den Mittelpunkt unserer Betrachtung aber stellen wir das konkrete politische Verhalten der Interessenvertreter für die alten und die neuen Arbeitskräftekategorien und ihre Einbindung in die gewerkschaftspolitischen und ausbildungspolitischen Rahmenbedingungen. Wir fragen zum einen nach der Rolle, die verschiedene Teilpolitiken der Gewerkschaften (Lohn-

politik, Arbeitspolitik, Qualifikationspolitik, Einheitspolitik ...) für die Herausbildung einer neuen Arbeitskräftekategorie spielen, zum anderen nach den Folgen der Herausbildung neuer Arbeitskräftekategorien für die industriellen Beziehungen: Vor welche Probleme stellen sie die Gewerkschaften? Wie verändern sie die politischen Kräfteverhältnisse?

(2) Die Frage nach der Entstehung neuer Arbeitskräftekategorien bedeutet nicht nur große theoretische, sondern auch **methodologische Herausforderungen**: Wie sind solche Prozesse methodisch zu klären? Wenn man davon ausgeht, daß Arbeitskräftekategorien (Qualifikationstypen), wie alle anderen gesellschaftlichen Phänomene auch, Produkte der Geschichte sind, dann müssen auch ihre Herausbildung und ihre Reproduktion als historische Prozesse verstanden werden. Wir sehen solche Prozesse etwa in der folgenden Perspektive (Marx leicht umschrieben): "Die Menschen machen ihre eigene Geschichte ..., aber nicht aus freien Stücken, nicht unter selbstgewählten, sondern unter unmittelbar vorgefundenen, gegebenen und überlieferten Umständen" (zitiert nach Wehler 1984).

Damit stößt man mit dieser Frage auf das generelle theoretische Problem, wie die Relation zwischen Akteur und Struktur, zwischen dem subjektiv Handelnden und dem objektiv Gegebenen zu fassen ist. Um die traditionellen dichotomischen ("Entweder-/Oder"-) Fassungen dieser Relation zu überwinden, sind Argumente für eine Soziologie zu formulieren, die die historische Dimension aufnimmt.<sup>7</sup> Das bedeutet vor allem, die Relevanz von Zeit und Raum, in denen Menschen handeln und Geschichte gemacht wird, in die Analyse zu integrieren. Zu oft bleiben ja strukturelle Zusammenhänge unverständlich, weil die Akteure, die zur Strukturierung beitragen, nicht als konkrete historische Akteure aufgefaßt, weil sie nicht durch ihre konkreten Handlungen dargestellt werden.

Wie kann man solche Handlungen gleichzeitig mit ihren "unmittelbar vorgefundenen (gegebenen und überlieferten) Umständen" untersuchen? Eine Lösung dieses methodologischen Problems besteht in der Analyse von (großen oder kleinen) "**Ereignissen**", durch welche wir verstehen, was mit uns in der Vergangenheit geschehen bzw. was passiert ist, als Men-

---

7 Siehe z.B. Habermas 1970; Wehler 1984; Abrams 1982; Giddens 1984; diese Debatte ist ausführlicher wiedergegeben in Olsen 1991. Zur Bedeutung eines historischen Zugangs in der Industriesoziologie vgl. auch Halvorsen u.a. 1987.

schen "ihre Geschichte gemacht haben". Ereignisse stellen einen guten Zugang zur empirischen Untersuchung sozialer Strukturierungsprozesse dar:

"Events, the conceptualisation of history as eventful, are an indispensable prism through which social structure and process may be seen. Structure and process, say class or industrialisation, are not directly observable but are inferred from the observation of events (or conditions). Events themselves are of course in turn inferred from the observation of action. But the event is, as it were, a primary construct, relatively full of empirical content, mediating action and structure" (Abrams 1982, S. 192).

Geschichte wird also darstellbar durch die Analyse einer Vielzahl von Ereignissen, die uns adäquate und relevante Informationen liefern. Was eine relevante Information ist, ist aber natürlich nicht "objektiv" gegeben. Die Quellen sprechen zu uns nicht voraussetzungslos, auch nicht die "Ereignisse". Ihre Information wird nur begreifbar durch gewisse Voraussetzungen. Das "Ereignis" bleibt ein Konstrukt, das, um dies noch einmal zu unterstreichen, notwendig ist, um Geschichte zu verstehen, das wir aber auch nur mit Hilfe von Theorie erklären können. Die historische Methode ist unfruchtbar, wenn wir direkt in die Gräben der narrativen Geschichtsschreibung fallen. Wieder mit Abrams:

"(If) sociology must be concerned with evaluation, because that is how structuring happens, history must be theoretical, because that is how structuring is apprehended" (ebd.)

Wenn in diesem Beitrag die Herausbildung neuer Qualifikationstypen in der norwegischen Chemie-Industrie analysiert wird, gibt es natürlich eine ganze Reihe relevanter großer und kleiner Ereignisse. Primäres Ziel des Aufsatzes ist nicht, ein vollständiges und repräsentatives Bild der gesamten norwegischen Chemie-Industrie zu geben, sondern einige zentrale Charakteristika der sozialen Dynamik des Entwicklungsprozesses dieser Branche herauszuarbeiten und zugleich aufschlußreiche Beispiele für die hier interessierende Problematik zu zeigen. Diesem Ziel dienen Darstellung und Analyse der vier "Geschichten". Dabei werden zunächst, um das Verstehen der Triebkräfte, die in solchen Prozessen wirksam sind, zu erleichtern, Veränderungen in einem Einzelbetrieb analysiert, und zwar in ihrem Anfangsstadium (gewissermaßen eine Mikroanalyse der Veränderung); anschließend werden Verbreitungs- und Verfestigungsperspektiven der neuen Arbeitskräftekategorien auf Branchenebene diskutiert.

Diesen "Geschichten" ist für den deutschen Leser eine kurze Darstellung des norwegischen Berufsbildungssystems und des norwegischen Gewerkschaftssystems voranzustellen, ohne die die konkreten Prozesse der Restrukturierung traditioneller Arbeitskräftekategorien und ihre Bedingungen unverständlich bleiben müßten.<sup>8</sup>

## 2. Berufsbildungssystem und Gewerkschaften in Norwegen

### 2.1 Das norwegische Berufsbildungssystem

Für die hier interessierende Fragestellung sind, vorab zusammengefaßt, vor allem die folgenden drei Sachverhalte von Bedeutung:

Das Lehrlingswesen spielt in Norwegen eine relativ geringe Rolle, für die Konstitution des Facharbeiters sind Traditionen und Tarifverträge wichtiger. Seit den 70er und 80er Jahren besteht allerdings in der Industrie erneut größeres Interesse an beruflicher Bildung im allgemeinen und Lehrlingsausbildung im besonderen; es gibt eine gewisse "Renaissance der Lehrlingsausbildung". Und es existiert eine Technikerausbildung, die aber nur relativ wenig Bedeutung hat.

Im einzelnen:

(1) Obwohl in Norwegen seit etwa 100 Jahren ein **"Duales System" der Berufsausbildung** besteht und dieses System 1951 durch ein Lehrlingsgesetz öffentlich geregelt wurde, hat es dort nie dieselbe Rolle gespielt wie in Deutschland. Es gab immer weniger Ausbildungsberufe und (relativ) weniger Auszubildende. Das Lehrlingswesen hat einen anderen sozialen Status und vor allem eine ganz andere Bedeutung für die Konstitution des Facharbeiters als in Deutschland. Die allgemeine Tendenz war, vor allem in der Industrie - sowohl bei den Arbeitskräften als auch bei den Arbeitgebern -, den Facharbeiter grundsätzlich als eine Lohn- und Tarifikategorie anzusehen. In manchen Industriebetrieben und für viele Berufe der Metallindustrie waren bis in die 70er Jahre hinein weder die Qualifizierung zum Facharbeiter noch der Titel von den Regeln der Lehrlingsordnung

---

8 Für ausführlichere Informationen vgl. Sakslied u.a. 1985; Olsen 1989; Korsnes 1990; Michelsen 1990; Sakslied, Halvorsen 1991.

bestimmt. Wichtiger waren die innerbetrieblichen und branchenübergreifenden Traditionen und Verträge, die die Vergabe des Titels "Facharbeiter" auf der Grundlage eines Systems von Anlernung, Anciennität und Mobilität regelten: Nach einer bestimmten Zeit der Tätigkeit in einem Berufsfeld war man eben Facharbeiter, ohne Rücksicht auf öffentlich anerkannte Facharbeiterausbildung (Korsnes 1990; Michelsen 1990); nicht die gesetzliche Regulierung der Berufsausbildung, sondern die Tradition und die industriellen Beziehungen definierten den Facharbeiter.

Auch das Öffentliche Bildungssystem war nicht auf die Facharbeiterausbildung ausgerichtet. Die Schulpolitik nach 1945 setzte auf raschen Ausbau beruflicher Vollzeitschulen, die ohne Zusammenhang mit der Lehrlingsordnung aufgebaut wurden.

In dieser Periode des massenhaften Entstehens neuer Berufsschulen und des Auftretens von Tausenden von Absolventen einer ein- oder zweijährigen schulischen Berufsausbildung auf dem Arbeitsmarkt blieb die Zahl der Lehrverträge konstant, ja sie ging teilweise sogar zurück. Es gab aber auch damals einen Bedarf, ja teilweise sogar ein offenkundiges Defizit an qualifizierten Arbeitern. Dieser Bedarf wurde jedoch (zum Teil) durch die traditionelle Anlernung gedeckt. Beide Sozialpartner hatten in diesen Jahren nur relativ schwache und wenig konkrete Ausbildungspolitiken und -interessen.

Die Politik der Verschulung der Berufsausbildung erreichte ihren Höhepunkt in der Mitte der 70er Jahre mit der Integration der Berufsschulen, der Gymnasien und der Handelsschulen in ein Gesamtsystem weiterführender Schulen für die 10. bis 12. Schuljahre.

(2) Paradoxerweise fiel diese Reform zeitlich damit zusammen, daß in Handwerk und Industrie ein **neues Interesse an der dualen Berufsausbildung** entstand. Die Zahlen der Lehrverträge und Facharbeiterprüfungen begannen wieder zu steigen, bei den Sozialpartnern, besonders bei den Arbeitgeberverbänden, entwickelte sich ein großes Engagement für eine Revitalisierung der Facharbeiterausbildung und des Lehrlingswesens. 1980 kam es zu einer Reform des alten Lehrlingsgesetzes durch das "Gesetz für das Anlernen im Arbeitsleben".



Es blieb allerdings auch nach Erlass dieses Gesetzes bei der großen Bedeutung des schulischen Teils der Berufsausbildung. Nach wie vor kann man den Facharbeiterbrief auf verschiedene Weise erreichen: zum einen auf dem alten, nur noch von vergleichsweise wenigen Jugendlichen begangenen Weg eines parallelen Lernens in Schule und betrieblicher Praxis; zum anderen über den neueren Weg, der in eine ein Jahr oder meistens zwei Jahre dauernde Schulausbildung (Grundkurs und Aufbaukurs) und erst daran anschließend in eine Lehrstelle führt. In vielen Berufen kann man auch ein drittes Schuljahr absolvieren - mit entsprechend verkürzter Lehrzeit. In den 80er Jahren hatten etwa 10 bis 15 % der zum Facharbeiter ausgebildeten Industriebeschäftigten eine "klassische" duale Ausbildung durchlaufen und ca. 35 % vorab eine einjährige, ca. 50 % vorab eine zweijährige berufliche Schule absolviert. (Die entsprechenden Zahlen für das Handwerk: 35 %, 45 % und 20 %.)<sup>9</sup>

Die Sozialpartner akzeptieren dieses System. Viele Betriebe wollen die Auszubildenden erst nach dem zweiten Schuljahr aufnehmen. Das System gibt dem schulischen Teil der dualen Ausbildung eine relativ autonome Rolle. Jedoch haben die Sozialpartner durch das neue Gesetz eine größere Rolle in der Steuerung und Regelung der beruflichen Bildung erhalten. Und, wichtiger: Aufgrund ihrer neuen Interessen an beruflicher Bildung wissen sie jetzt auch besser, wie sie diese Rolle spielen wollen.

(3) In bezug auf die **Technikerausbildung** hatten sich bis in die 60er Jahre hinein verschiedene Typen von mittleren technischen Schulen zu gut besuchten und anerkannten Technikerschulen entwickelt. Diese Schulen wurden jedoch Ende der 60er Jahre durch eine Reform in dreijährige Ingenieurhochschulen überführt. Um Facharbeitern trotzdem weiterhin eine Fortbildung bieten zu können und damit "praktische Professionalität" in der Angestelltenschaft zu sichern (und zu verbessern), wurden auf Initiative der Industrie zweijährige technische Fachschulen gegründet. Die Aufnahme in diese Schulen setzt mindestens zwei Jahre Praxis in fachlich einschlägigen Arbeiterpositionen sowie dokumentierte theoretische Kenntnisse auf Facharbeiter-Ebene voraus. Diese neuen Schulen hatten aber relativ große Probleme, einen "richtigen Platz" zwischen Grundausbildung und Hochschulen zu finden (Sakslind, Halvorsen 1991).

---

9 Insgesamt münden etwa 20 - 30 % der Abgänger der beruflich orientierten Schulen in Lehrverhältnisse ein.

Die Ausbildung der "Arbeitsleiter" (Meister) erfolgt normalerweise durch Abendkurse und Fernunterricht, abgesehen von einer einzigen Meisterschule. In der Regel absolviert man die Kurse erst nach Antritt einer Meisterposition. Die Kurse sind auf Leitungsaufgaben ausgerichtet, nicht auf berufsfachliche Inhalte.

## 2.2 Die norwegischen Gewerkschaften

Das norwegische System der industriellen Beziehungen ist geprägt zum einen durch ein relativ starkes lokales Verhandlungsrecht, zum anderen durch eine gewisse Dualität: Einerseits gibt es den norwegischen Gewerkschaftsbund "Landorganisationen" (LO), der auf der Mitgliedschaft von Einzelgewerkschaften beruht. Andererseits gibt es eine größere Zahl von ständischen ("gelben") Gewerkschaften. Zum dritten ist er geprägt durch eine organisatorische Trennung "nach den alten Kragenlinien": Die verschiedenen Verbände organisieren zum Teil entweder nur Arbeiter oder nur Angestellte und nur zum kleinen Teil (dem Anspruch nach) alle Arbeitskräftekategorien. Ihr Konkurrieren um die Gewinnung von Mitgliedern in den verschiedenen Arbeitnehmergruppen ist ein wichtiges Merkmal der norwegischen Gewerkschaftsgeschichte.

Im einzelnen:

(1) Der **norwegische Gewerkschaftsbund LO** beruht auf der Mitgliedschaft der einzelnen Gewerkschaftsverbände (Industrie-Gewerkschaften). Einzelpersonen sind LO-Mitglieder durch ihre Mitgliedschaft in einem "Lokalverein" einer der Gewerkschaftsverbände. Die Lokalvereine organisieren die Mitglieder eines Betriebs oder mehrerer benachbarter Betriebe. Ist letzteres der Fall, sind die Mitglieder innerhalb eines Betriebs zusätzlich in einem eigenen "Club" organisiert. Die Gewerkschaften schließen landesweite Tarifverträge mit dem Arbeitgeberverband **NHO**<sup>10</sup> (früher: **NAF**<sup>11</sup>) ab, hauptsächlich mit den Branchenorganisationen des NHO. Aber auch die lokalen Vereine und Clubs haben Verhandlungsrechte und können Verträge über Teilbereiche oder Teilprobleme abschließen. Solche partikularen Verträge werden durch gewählte Vertrau-

---

10 Naeringslivets Hovedorganisasjon.

11 Norsk Arbeidsgiverforening.

## Gewerkschaften für Arbeiter und mittlere gewerblich-technische Beschäftigte in der norwegischen Chemie-Industrie\*

Name	organisierte Arbeitnehmergruppe	Mitgliederzahl 1985
<b>LO-Gewerkschaften</b>		
NKIF	Arbeiter, Chemische Industrie	37.000
NFATF	Meister und Technische Angestellte (vor allem mittlere technische Angestellte) in allen Sektoren	15.000
NOPEF	Arbeiter und Angestellte in der Öl- und Petrochemischen Industrie	5.000
<b>nicht der LO angehörende "gelbe" Gewerkschaften</b>		
NALF	Meister und Techniker in allen Sektoren	8.000
NITO	Ingenieure	
NIF	Ingenieure	
* Die Übersicht ist nicht vollständig, sie stellt nur den hier interessierenden Ausschnitt der in der Chemischen Industrie vertretenen Gewerkschaften dar.		
NKIF = Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund NFATF = Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer NOPEF = Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund NALF = Norges Arbeidslederforbund NITO = Norges Ingeniørorganisasjon NIF = Norske Sivilingeniørers Forening		

ensleute der Vereine bzw. Clubs abgeschlossen, deren Rechte und Pflichten im "Hauptvertrag" zwischen der LO und dem NHO festgelegt sind. Diese Regelung ermöglicht eine besondere Autonomie der lokalen Gewerkschaftsvereine und ihrer Vertrauensleute. Auf der anderen Seite ist der LO auch eine zentralistische Organisation: Ihr oberstes Organ - die "Repräsentantenschaft", bestehend aus 100 Mitgliedern, die von den verschiedenen Gewerkschaftsverbänden gewählt werden - bestimmt zum Beispiel, ob die einzelnen Gewerkschaftsverbände selber in dezentrale Tarifverhandlungen eintreten dürfen oder ob die Verhandlungen insgesamt zentral von der LO-Führung gesteuert werden sollen. Der LO verfügt über wichtige Ausschüsse, die in Konflikten zwischen einzelnen LO-Gewerkschaften entscheiden können.

(2) In der Chemischen Prozeßindustrie (in ihrer weiten Definition, vgl. Fußnote 5) gibt es innerhalb der LO drei Gewerkschaften: die **NKIF**, die älteste und wichtigste Gewerkschaft, die außer in der Chemischen auch in der Elektrochemischen Industrie und in anderen Fachzweigen (Kautschuk, Seife, Glas und Keramik, Heringsöl) vertreten ist; die **NFATF** sowie die **NOPEF** in der neuen Petrochemischen Industrie.

Die NKIF ist wie fast alle anderen Industriegewerkschaften innerhalb der LO eine reine Arbeitergewerkschaft. Meister und Technische Angestellte, die sich innerhalb der LO organisieren wollen, müssen normalerweise - außer in der Petrochemischen Industrie - Mitglied eines besonderen Gewerkschaftsverbands für Angestellte - der NFATF - werden. Die NFATF organisiert - mit anderen Worten - Angestellte über die Branchengrenzen hinweg.<sup>12</sup> Die NOPEF ist demgegenüber eine Ausnahme, sie organisiert alle Arbeitnehmerkategorien.

(3) Sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor hat der LO eine Konkurrenz von seiten anderer sog. "gelber" Organisationen wie etwa der **NITO** und der **NIF**, die Ingenieure organisieren. Vor allem gilt das für den Bereich der höheren und mittleren Angestellten, nur teilweise auch auf der Arbeiterebene. Bei den akademischen Berufen wie Lehrern, Ärzten

---

12 Dasselbe gilt für die LO-Gewerkschaft für kaufmännische Angestellte "Handel und Kontor". Im staatlichen Sektor und bei den Kommunen wird das Bild noch komplizierter. Dort gibt es LO-Gewerkschaften, die sowohl Arbeiter als auch einfache, mittlere und einen Teil der höheren Angestellten und "Diensttätigen" organisieren.

und Ingenieuren haben die LO-Gewerkschaften nur einen sehr kleinen Mitgliederanteil. Das bedeutet für unsere Fragestellung, daß die NFATF, die im Prinzip alle Technischen Angestellten - auch die Ingenieure - organisieren soll, der Konkurrenz der Ingenieurorganisationen NITO und NIF relativ wenig entgegenzusetzen hat. Damit war und ist die NFATF vor allem eine Gewerkschaft für mittlere Qualifikationsgruppen.

Für unsere Fragestellung noch relevanter ist die Tatsache, daß die LO-Gewerkschaft auch in diesem Bereich gegen eine "gelbe" Organisation zu kämpfen hatte: Die NFATF stand immer unter starkem Konkurrenzdruck von seiten der NALF. Diese organisiert schon seit 1910 viele Meister, ab Mitte der 60er Jahre auch unterschiedliche Kategorien von Technikern, was damit begründet wurde, daß immer mehr Meisterpositionen in eine Art Technikerposition undefiniert worden waren. Beide Organisationen für Technische Angestellte blieben jedoch insgesamt relativ klein. Die NFATF ist etwa ein Drittel größer als die NALF. In der NFATF sind die Techniker in der Mehrheit (etwa 3:2), in der NALF hingegen überwiegen die Meister (etwa 3:1).

(4) Die **Berufsbildungspolitik der Gewerkschaften** in der Chemischen Industrie bzw., allgemeiner, in der Prozeßindustrie war lange dadurch geprägt, daß diese Industrie ja nie eine Facharbeiter-Industrie gewesen war. Die Gewerkschaften hatten infolgedessen keine wirkliche Facharbeitertradition (wenngleich die Instandhaltungsfacharbeiter in den Gewerkschaften immer eine dominante Rolle gespielt haben). Die zentrale Strategie der Gewerkschaften in der Chemischen Industrie bestand darin, Produktivitätsgewinne für die Arbeitnehmer zu sichern, d.h. Rationalisierungsprozessen zuzustimmen im Gegenzug gegen einen Teil des Gewinns, der im Rahmen des sog. "solidarischen Lohnsystems" verteilt wurde. Diese Politik entsprach der "tayloristischen" Rationalisierung und der betrieblichen Einsatzpolitik jener Jahre.

Ab Ende der 70er Jahre wurde, wie erwähnt, langsam eine andere Politik entwickelt: Qualifikationserhöhung und Facharbeiterausbildung wurden nun auch für die Gewerkschaften wichtige Themen.

Auf der Basis dieser Hintergrundinformationen über Bildungs- und Gewerkschaftssystem werden nun die angekündigten vier "Geschichten" einer Restrukturierung von Arbeitskräftekategorien zwischen Arbeiter und Techniker analysiert.

### **3. Vom Instrumentenmechaniker zum Instrumenteur - die Geschichte eines neuen Aufstiegstechnikers**

Die im folgenden darzustellende Entstehungsgeschichte des "Instrumenteurs" spielte, ebenso wie die im nächsten Abschnitt analysierte Geschichte des Produktionstechnikers, im Betrieb PH. Dieser Betrieb ist der größte Industriebetrieb Norwegens (in den 60er Jahren bis 6.000 Beschäftigte, heute etwa 4.000), er liegt in einem stark von der Prozeßindustrie geprägten Industriegebiet mit einem entsprechenden Arbeitsmarkt. Innerhalb der Prozeßindustrie spielte er oft eine führende Rolle in Bezug auf Modernisierung und neue Rationalisierungspolitik, so auch in den 50er, 60er und 70er Jahren: allmähliche Automatisierung ab 1950, Einführung zentraler Meßwarten in den 60er und 70er Jahren, Übergang von der Pneumatik zur Digitalisierung Ende der 70er Jahre (Olsen 1984). Die Rationalisierungspolitik dieses Betriebs hatte bis in die 70er Jahre hinein einen überwiegend tayloristischen Charakter. Parallel dazu verfolgte er eine paternalistische Personalpolitik (preiswerte Wohnungen, Renten etc.), um die Belegschaft zu stabilisieren.

Der Betrieb weist eine Besonderheit auf, die für unsere Fragestellung von großem Interesse ist: Er besitzt nämlich seit 1949 bis auf den heutigen Tag eine eigene "Betriebsschule", d.h. ein innerbetriebliches Ausbildungszentrum für die Facharbeiter der Instandhaltung.<sup>13</sup> Während in Produktions- und Transportabteilungen ausschließlich un- und angelernte Arbeiter eingesetzt waren, die nur durch Zusehen und Mitmachen qualifiziert wurden, arbeiteten in der Instandhaltung sowohl Angelernte als auch Facharbeiter: Schlosser, Rohrleger, Maschinenarbeiter, Elektriker, Tischler und Bauarbeiter. Durch die Betriebsschule konnte der Betrieb in erheblichem Umfang seine eigenen Facharbeiter ausbilden; vor allem war sie wichtig für die Ausbildung des Laborarbeiters und des "Instrumentenmechanikers" (entspricht etwa dem deutschen Meß- und Regelmechaniker), die damals nirgendwo anders ausgebildet wurden.

(1) In unserer ersten Geschichte geht es um diese Instrumentenmechaniker: Um 1950 wurden in den Produktionsanlagen des Betriebs PH die ersten automatischen Ventile erprobt und die gesamte Steuerungs- und Re-

---

13 Nach dem Krieg gab es in Norwegen ca. 20 solcher Betriebsschulen, die aber so gut wie alle in den 60er Jahren geschlossen wurden.

gelungsabteilung neu aufgebaut. Dabei spielte die **Ausbildung neuer Facharbeiter** - eben der Instrumentenmechaniker - eine wichtige Rolle. Daß diese neue Arbeitskräfte-kategorie hochqualifiziert sein mußte, wurde von niemandem bezweifelt; daß dafür jedoch ein eigener Lehrberuf notwendig sein sollte, war nicht selbstverständlich.<sup>14</sup> Die Ausbildung war eine Pionierleistung des Betriebs PH: 1960 wurde der Beruf des Instrumentenmechanikers allgemein als Ausbildungsberuf nach dem Lehrlingsgesetz anerkannt - mit einer Ausbildungsordnung, die direkt die interne Ausbildungsordnung vom Betrieb PH übernahm.

Allmählich entwickelte sich von seiten der anderen Betriebe der Prozeßindustrie eine lebhaftere Nachfrage nach den vom Betrieb PH ausgebildeten Instrumentenmechanikern. Manche dieser Arbeitskräfte hatten durch Kurse und Erfahrung eine sehr hohe Fachkompetenz erreicht und konnten in anderen Unternehmen besonders attraktive Arbeitsplätze erhalten. Um diese hochqualifizierten Arbeitskräfte nicht zu verlieren, bot ihnen auch der Betrieb PH nach einiger Zeit herausgehobene Positionen an: 1960 erhielten 16 (von etwa 50) Instrumentenmechanikern den **Status von "Technischen Angestellten"**: Sie wurden in das Entlohnungssystem für Angestellte einbezogen, gingen vom Stundenlohn zum Monatslohn über. Und sie bekamen die neue Berufsbezeichnung (den Titel) "Instrumenteur".

Der Instrumenteur wurde auf zwei Ebenen angelegt - Instrumenteur II und Instrumenteur I. Der höherwertige Instrumenteur I wurde, wie der Tarifvertrag für Techniker vorschrieb, individuell entlohnt, d.h., es war nur ein Mindestlohn fixiert, der individuell erhöht werden konnte. Mit dieser Entwicklung war für die beiden Teilkategorien von Instrumenteuren eine Lohnerhöhung von etwa 15 % bzw. 30 % im Vergleich zum Facharbeiterlohn verbunden.

Es fand also eine Umdefinition der vorhandenen Arbeitskräfte von Facharbeitern zu Technikern statt, eine Art kollektiver "Ernennung" zu einer höheren Kategorie. Kriterium für diese Ernennungen waren bis zu einem gewissen Grad arbeitsorganisatorische Bedingungen, vor allem Führungs-

---

14 Eine analoge Entwicklung gab es beim Laboranten, der nie ein öffentlich anerkannter Ausbildungsberuf war; vom Betrieb PH erhielten Laboranten aber nach einer betriebspezifischen internen Ausbildung einen Facharbeiterbrief für Laboranten.



verantwortung. Wichtiger waren jedoch generelle Qualifikationskriterien, die die Zugangsbedingung für die untere Stufe darstellten: für den Instrumenteur II entweder der Facharbeiterbrief plus mindestens zwei Jahre Praxis oder durch Selbststudium und Praxis erworbene vielseitige Kenntnisse über das Fachgebiet des Instrumentenmechanikers; für den Instrumenteur I zusätzlich die Ausübung von Führungsaufgaben. Obwohl einige von den ersten 16 ausgewählten Arbeitskräften eine zweijährige technische Schule absolviert hatten, war dies **keine** Voraussetzung dafür, Instrumenteur zu werden.

(2) Welche Rolle spielten die **Gewerkschaften** in diesen Veränderungsprozessen?

Kein Wunder, daß die neuen Positionen von seiten der Arbeitergewerkschaft NKIF heftig umstritten waren. Die Einwände von der NKIF richteten sich nicht direkt gegen den Betrieb, es gab keine Proteste gegen die Ernennungen als solche; Einwände tauchten erst bei der Frage der gewerkschaftlichen Organisierung der neuen Arbeitskräftekategorie auf: Die Instrumentenmechaniker hatten ja, wie die anderen Arbeiter im Betrieb auch, bislang gewerkschaftlich zur NKIF gehört. Nach dem Übergang in den Angestelltenstatus aber wollten sie auch in den entsprechenden LO-Verband NFATF gehen; und der lokale "Verein" der NFATF war bereit, sie als Mitglieder aufzunehmen. Die NKIF dagegen forderte, die Instrumenteure weiterhin als Facharbeiter zu behandeln: Die Gewerkschaftszugehörigkeit könne prinzipiell nicht, so das Argument, durch Lohnart und formalen Status bzw. Berufsbezeichnung der Arbeitnehmer entschieden werden; zentrale Kriterien müßten Arbeitsgebiet und Qualifikationsanforderungen sein. Für diese Auffassung konnte sich die NKIF sogar auf den zentralen Vertrag zwischen der NFATF und dem Arbeitgeberverband NAF stützen. Dort hieß es, der Begriff "Techniker" solle Arbeitnehmer umfassen, die eine zweijährige technische Fachschule absolviert hatten oder in Positionen beschäftigt waren, auf denen technische Ausbildung gefordert wird, oder Arbeitnehmer mit ähnlicher Ausbildung in ähnlicher Stellung. Die Instrumenteure, so die NKIF, seien zwar hochqualifizierte Facharbeiter, aber weder habe sich ihr Arbeitsgebiet geändert, noch fordere ihre Tätigkeit eine Technikerausbildung.

Die NFATF ihrerseits argumentierte, man könne nicht von der formalen Stellenbezeichnung absehen; außerdem seien die Instrumenteure doch als

"reale Techniker" - ein in diesem Streit oft benutzter Begriff - zu betrachten, da ihre Positionen sowohl Praxiserfahrung als auch eine gewisse technische Ausbildung erforderten und sie in ihrer Arbeit "real" als Techniker tätig seien. Zudem unterstrich die NFATF, daß die Instrumenteure selbst sich doch bei ihr - der Technikergewerkschaft - organisieren wollten.

Mit diesem Verweis auf die Arbeitskräfte selbst sind wir bei zwei entscheidenden Punkten dieser Geschichte, die in Zusammenhang mit der Gewerkschaftspolitik gesehen werden müssen: Soweit es um die Entlohnung ging, hätte man sich im Prinzip eine Lösung innerhalb der Arbeiterlohngruppen vorstellen können. Unabhängig von ihrer konkreten Ausformung hätte aber eine solche Lösung größere Lohn- und Statusunterschiede innerhalb der Arbeiterschaft bedeutet - das aber hätte mit der traditionellen, stark verfestigten "solidarischen" (d.h. egalitären) Lohnpolitik der NKIF konfligiert. Die Unterschiede wären in diesem Fall so groß geworden, daß man die Frage erst gar nicht diskutiert hat.

Ein zweites und noch wichtigeres Problem bestand darin, daß es sich hier nicht nur um die Frage der Entlohnung handelte, sondern daß sich unter den Instrumentenfacharbeitern auch eine Selbstwahrnehmung herausgebildet hatte, die nicht mehr dem Bild eines Facharbeiters entsprach. Dies wurde deutlich in ihrer Stellungnahme im Streit zwischen den beiden Gewerkschaften. Sie wiesen nach, daß sie selbst die Frage der Einordnung ihrer Tätigkeiten bereits 1954 der Betriebsleitung vorgelegt hatten; schon damals waren sie der Ansicht gewesen, ihre Arbeitsgebiete hätten sich in Richtung auf Angestelltentätigkeiten verändert, aus diesem Grund seien jetzt (1960/61) die eingetretenen Veränderungen nicht so deutlich sichtbar. Ihre durchgängige Argumentation war, der Beruf des Instrumentenmechanikers sei eine Art Spitzenberuf, der nicht weit von der Technikerqualifikation entfernt sei. Auf die Schwierigkeit dieser Unterscheidung anspielend, meinten sie: "Es wäre interessant, eine klare Definition der Grenze zwischen hochqualifizierten Facharbeitern und Technischen Angestellten zu erhalten". Die Bedeutung der neuen Kategorie lag für sie darin, damit endlich eine Aufstiegsmöglichkeit zu haben - darin waren die 16 Arbeitskräfte in ihren Aussagen ganz eindeutig.

Der Streit zwischen der NKIF und der NFATF dauerte ein gutes Jahr, bis letztlich die Sache von einem LO-internen Schiedsausschuß entschieden wurde. Der kam, nach vielen Zweifeln und widersprüchlichen Argumenta-

tionen, zu einer Entscheidung zugunsten der NFATF; seither sind die Instrumenteure in der NFATF organisiert, während sich die neu ausgebildeten Instrumentenfacharbeiter - bis zu ihrem evtl. Aufstieg - nur in der NKIF organisieren können.

"Resultat" dieser Geschichte war also eine Differenzierung der Arbeitnehmer der Instrumenteninstandhaltung durch die Schaffung einer Aufstiegsmöglichkeit für Spitzenfacharbeiter, die auch der Selbstwahrnehmung dieser Gruppe als "etwas mehr als Facharbeiter" entsprach. Die Lösung der Organisationsfrage innerhalb der LO führte zudem dazu, den Status der neuen Arbeitskräfte als Technische Angestellte gewerkschaftlich zu legitimieren, so daß die neue Gruppe ihre Interessen durch eine "eigene" Organisation wahrnehmen konnte.

(3) Welche **Konsequenzen** hatte diese Interessenwahrnehmung? Und welche **Rolle** spielten die Gewerkschaften für die weitere **Stabilisierung und Verbreitung** der neuen Arbeitskräftekategorie? Für diese Fragen war die ursprünglich relativ offene Definition der Kategorie wichtig, d.h. die Tatsache, daß es nicht eine von vornherein bestimmte Anzahl von Positionen gab, die von Instrumenteuren besetzt werden sollten. Zunächst stand es dem Betrieb (den Abteilungsleitern) frei, zu entscheiden, wann wieviele von den Facharbeitern zu Instrumenteuren befördert werden sollten; nur die genannten Qualifikationsvoraussetzungen waren generell festgelegt worden. Aus der Sicht der NKIF war es bei der Konzipierung dieses Aufstiegswegs wichtig, eine möglichst hohe Barriere zu setzen, um den Facharbeiterberuf zu verteidigen und um (nach unserem Eindruck vor allem) ihre Mitgliederzahlen zu sichern. Die NFATF dagegen wollte die Arbeitskräfte möglichst bald rekrutieren und ihre gruppenspezifischen Interessen vertreten, sie trat infolgedessen für die Möglichkeit schneller Aufstiege ein.

In diesem Konflikt hatte die NFATF gegenüber der NKIF immer den Vorteil, eine offensive Politik entwickeln zu können, die die Lohn- und Karriereaussichten der Instrumentenmechaniker zu verbessern suchte. Damit hat die NFATF auch aktiv zur Sicherung und Vergrößerung dieser Kategorie beigetragen. Während der ersten zehn Jahre blieben zwar die Instrumenteure eine Minderheit im Vergleich zu den Facharbeitern. In den 70er Jahren aber konnte die NFATF massivere Forderungen gegenüber dem Betrieb stellen, da es damals eine starke Nachfrage nach Instrumentenmechanikern in der gesamten Prozeßindustrie gab; insbeson-

dere die Abwanderung (oder sogar Flucht) zur Nordsee, wo bessere Entlohnung geboten wurde, stellte die Betriebe vor große Probleme.

In dieser Situation wurden in einem Vertrag zwischen Betrieb und NFATF neue Aufstiegsbedingungen festgelegt: Ein Instrumentenmechaniker sollte "normalerweise" nach fünf Jahren zum Instrumenteur II und spätestens nach weiteren fünf Jahren zum Instrumenteur I aufsteigen. Aus der Ernennung wurde nun, durch eine Regelung des Ablaufs, gewissermaßen ein automatischer Aufstieg; der "Ernennungstechniker" wurde durch den "Tariftechniker" abgelöst.

1979 wurde der Vertrag ein weiteres Mal geändert: Die Bezeichnungen Instrumenteure I und II fielen weg, es wurde die Kategorie **"Instrumententechniker"** eingeführt. Die Positionen des Instrumententechnikers sicherten weiterhin gute und individuelle Entlohnung (im Durchschnitt auf Meisterniveau). Der Aufstieg in Technikerpositionen sollte nach fünf Jahren Facharbeitertätigkeit erfolgen - nun allerdings war dafür zusätzlich eine Prüfung am Ende eines betriebsinternen "Technikerkurses" notwendig. Zusammen mit einer Ausbreitung des Instrumententechnikers in anderen neuen Betriebsanlagen bedeutete diese interne Weiterbildung eine weitere, noch einmal stärkere Legitimation dieser Kategorie von Technikern; sie trug deutlich zu ihrer Stabilisierung bei.<sup>15</sup>

Die NFATF konnte über die Jahre hinweg immer mehr Instrumententechniker (und Labortechniker) "übernehmen". Im Gefolge der aktiven und offensiven Gewerkschaftspolitik der NFATF wurde die NKIF von den meisten Instrumenten- und Laborfacharbeitern nur als Zwischenstation auf dem Weg zum Techniker angesehen. Die NKIF ihrerseits konnte diese Politik nicht verhindern, und sie konnte vor allem keine konkurrenzfähige Politik bieten.

Um das hier bestehende Problem zuzuspitzen, kann man sich überlegen, was passiert wäre, wenn die Entscheidung des Schiedsausschusses 1962

---

15 Eine parallele Entwicklung durchliefen die Laborfacharbeiter vom Betrieb PH: Zunächst gab es einen "Ernennungstechniker"; dieses System wurde in den 70er Jahren durch einen "Tariftechniker" abgelöst, der analog wie der Instrumententechniker konstruiert war; er wurde dann auch in den benachbarten Petrochemischen Betrieben zur Norm. Diese parallellaufenden Entwicklungen spielten eine wichtige Rolle für die Legitimierung und Stabilisierung dieser Art Techniker.

anders ausgefallen wäre, d.h., wenn sie die NKIF begünstigt hätte. Auch wenn man davon absieht, daß die Betriebsleitung explizit die Frage einer Übernahme von Arbeitern ins Angestelltenverhältnis nicht mit der NKIF verhandeln wollte, ist doch danach zu fragen, ob die NKIF die spezifischen Interessen der Instrumenteure überhaupt hätte vertreten können, ohne auch für andere Gruppen von Spitzenfacharbeitern eine ähnliche Politik zu betreiben. Dies wäre unseres Erachtens kaum möglich gewesen, denn um derart weitreichende Sonderbedingungen für eine Gruppe zu vertreten, fehlten wichtige gewerkschaftspolitische Voraussetzungen: Die solidarische Lohnpolitik stand dem entgegen.

Die Frage ist aber auch, ob in diesem Fall die NKIF eine andere Wahl gehabt hätte, die sonst drohende Abwanderung der neuen Arbeitskräftegruppe zu einer "gelben" Organisation zu verhindern. Dieses Dilemma zeigt die nächste Geschichte sehr deutlich.

#### **4. Vom Produktionsarbeiter zum Prozeßtechniker - die Geschichte eines weiteren Aufstiegstechniklers**

1964 bzw. 1967 baute der Betrieb PH zwei neue Ammoniakfabriken. Als hochintegrierte "Einstranganlagen" (Kern, Schumann 1984, S. 261) mit einem nach damaligem Standard hohen Automatisierungsgrad unterschieden sie sich in vieler Hinsicht von den traditionellen und erprobten Produktionstechnologien des Betriebs PH.

(1) Verschiedene - und unterschiedlich erfolgreiche - **Politiken der Gewinnung von höherqualifiziertem Personal** wurden in Gang gesetzt:

Schon bei der Besetzung der ersten Fabrik war die Abteilungsleitung der Ansicht, man könne nicht, wie sonst üblich, Arbeiter einfach "von der Straße holen"; vor allem für die Schlüsselpositionen wollte sie Personal mit technischer Berufsausbildung einstellen: Laborfacharbeiter, Instrumentenfacharbeiter, Elektriker oder Arbeitskräfte mit ähnlicher Ausbildung für die Meßwarten; Metallfacharbeiter oder Schiffsmaschinisten für den Kompressorsaal. Für die Anlagenkontrolle "vor Ort" wurden zudem Arbeiter mit Produktionserfahrung gesucht, für die Schichtleiterpositionen Arbeitskräfte mit Maschinistenausbildung. Eine Realisierung die-

ser Zielvorstellungen hätte ein im Vergleich mit den traditionellen Produktionsanlagen vollständig anderes Qualifikationsprofil ergeben.

Dem Management war klar, daß es etwas Besonderes - höheren Lohn und/oder höheren Status - bieten mußte, um diese "richtigen" Arbeitskräfte zu gewinnen: Eine damals für Facharbeiter besonders günstige Arbeitsmarktsituation, die im Betrieb PH vergleichsweise bescheidene Entlohnung sowie ein sehr negatives Ansehen von Produktionsarbeit in diesem Betrieb wie in der Prozeßindustrie überhaupt als "Jedermanns-Arbeit" (oder sogar "Deppen-Arbeit"), erforderte besondere personalpolitische Lösungen. Eine solche Lösung sah man, wie bei den Instrumentenmechanikern, in der **Umdefinition dieser Arbeiter(-positionen) zu (Positionen von) Technischen Angestellten**, die es dem Betrieb erlaubte, diesem Typ von Arbeitskräften innerhalb des Angestelltentarifs einen guten Lohn zu bieten.<sup>16</sup>

Trotz eines sehr guten Lohnangebots gelang es dem Betrieb allerdings nur in begrenztem Umfang, sein Rekrutierungsziel zu erreichen. Er mußte Arbeitskräfte anstellen, die drei bis vier Jahre später "nicht in Frage gekommen wären".<sup>17</sup> Auch kündigten einige der besten Arbeitskräfte aufgrund der Entlohnung, und viele der neu eingestellten Elektriker, Instrumentenmechaniker und Laborfacharbeiter gingen zurück in ihre alten Berufe.

Für diese Abwanderungen gab es mehrere Gründe: Die Facharbeiter konnten in ihren traditionellen Tätigkeiten durch Zuschläge und Überstunden eine höhere Gesamtentlohnung erzielen. Sowohl Instrumentenmechaniker als auch Laboranten hatten auch in ihrem alten Berufsfeld die Möglichkeit eines Aufstiegs zum Techniker. Die Schiffsmechaniker hatten vielfach in der Schifffahrt bessere Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen. Und die Arbeitsverhältnisse in der Ammoniakanlage waren zur damaligen Zeit sehr schwierig, es gab häufig Produktionsausfälle und unregelmäßigen Betrieb.

Aufgrund der häufigen Produktionsprobleme und einer kritischen Personalsituation ergriff die Betriebsleitung neue Maßnahmen. Vor allem wurden die Qualifikationsanforderungen noch einmal erhöht und die Entlohnungsverhältnisse weiter verbessert. Bei der Besetzung der zweiten neuen Fabrik (1967) stellte man nur Leute mit Berufsausbildung (überwiegend

---

16 Nach unseren Berechnungen lag die Entlohnung der Arbeiter der neuen Ammoniakfabriken um etwa 15 bis 30 % höher als die der Arbeiter in anderen Fabriken.

17 Bericht eines NALF/PH-Ausschusses von 1974.

Schiffsmaschinisten) ein, gab allen denselben Titel und Status "Maschinenwacht" und gruppierte sie einheitlich in eine hohe Lohnstufe des Angestelltentarifs. Gleichzeitig wurden für die gesamte Ammoniakproduktion eine flexible Arbeitsorganisation - vor allem Rotation zwischen Anlagenkontrolle "vor Ort" und Schlüsselfunktionen in Meßwarte und Kompressorsaal - sowie Aufstiegsmöglichkeiten in die nächst höhere Lohnstufe geschaffen. Solche Aufstiege setzten zwei Jahre Anciennität bzw. ein betriebsinternes Anlernprogramm voraus, das zur Beherrschung von mindestens drei Schichtpositionen führen sollte. Die Instandhaltungsarbeiter wurden ebenfalls zu "Maschinenwachten" umdefiniert; sie sollten zwei Berufe und eine Schichtposition beherrschen, um in diese höhere Lohnstufe aufsteigen zu können.

Diese Maßnahmen waren relativ erfolgreich: Neue Fachkräfte wurden eingestellt, die Probleme des unregelmäßigen Betriebs gelöst. Die Belegschaft wurde auf etwa dem gewünschten Qualifikationsniveau stabilisiert.

Zusammenfassend läßt sich festhalten, daß der Betrieb ein Problem hatte, das mit den traditionellen Qualifikationstypen nicht gelöst werden konnte. Die Lösung wurde in einem neuen Typ von Arbeitskräften gesucht und durch einen besonderen Lohn, einen besonderen Status und besondere Aufstiegsmöglichkeiten gesichert. Damit wurde gleichzeitig ein zweites, zunächst gar nicht angestrebtes Ergebnis erreicht - eine flexiblere Arbeitsorganisation.

Dieses zweite Ergebnis hat mit dem besonderen "Arbeitsvermögen" der neuen Arbeitskräfte zu tun, ebenso wie die Bedingungen ihrer Rekrutierung (bessere Entlohnung und höherer Status) mit ihrem besonderen Reproduktionsvermögen zusammenhängen. Aber auch die flexiblere Arbeitsorganisation kann in engem Zusammenhang mit ihrem besonderen Reproduktionsvermögen gesehen werden, denn sie sprach die besondere berufliche Identität der neuen Arbeitskräftekategorie an: Das Berufsbewußtsein der Arbeitskräfte an den neuen Ammoniakanlagen war durch ihren Ausbildungshintergrund geprägt. Auch wenn generell ein Facharbeitertitel in Norwegen, wie oben gesagt, nicht mit demselben Stolz getragen wird wie in Deutschland und der formale Statusunterschied zwischen Facharbeiter und Nichtfacharbeiter nicht so groß ist wie dort, so sind doch der Stolz auf die eigene Arbeit und die Forderung nach Arbeitsautonomie auch in Norwegen klare Kennzeichen der Facharbeiteridentität. Die an den beiden Ammoniakanlagen zunehmend dominierende Arbeitskräfte-



kategorie der Schiffsmaschinisten war generell immer von einem besonderen Selbstverständnis geprägt gewesen: "Für Gott und die Schiffsmaschinisten ist alles möglich", so ihre Selbsteinschätzung. Sie brachten schon bei der Einstellung neben ihren Entlohnungs- und Statusforderungen ein besonderes fachliches Interesse und besondere Ansprüche an ihre Arbeitsaufgaben mit. Dieses Selbstbewußtsein - "wir sind nicht nur Produktionsarbeiter" - wurde in sozialer Hinsicht durch die genannten Einstellungsbedingungen (besonderer Lohn und Status, Weiterbildung) noch verstärkt.

(2) Indirekt führte der Angestelltenstatus auch zu einer **gewerkschaftspolitischen Situation**, die zentrale Bedeutung bekam für arbeitsorganisatorische Veränderungen sowie für Berufsbewußtsein, berufliche Identität und gruppenspezifische Interessenvertretung.

Welche Lösung gab es für die Frage der gewerkschaftlichen Zugehörigkeit der neuen "Maschinenwachten"? Schon die ersten Arbeitskräfte, die Angestelltenstatus erhielten, wollten sich in einer Angestelltengewerkschaft organisieren. Obwohl viele von ihnen bislang LO-Mitglieder in anderen Verbänden, vor allem im NKIF gewesen waren, stellten sie deshalb einen Mitgliedsantrag an die NFATF. Die NFATF sah die Maschinenwachten als Technische Angestellte und nahm sie als Mitglieder auf. Als aber die NFATF 1966 mit dem Betrieb über einen neuen Tarifvertrag verhandeln wollte, gab es eine Überraschung: Das Management hatte sich schon mit der NKIF verständigt, daß "Meßwartwachten" und "Maschinenwachten" in den Ammoniakfabriken weiterhin zum Vertretungs- und Verhandlungsfeld der NKIF gehören sollten, trotz des formalen Angestelltenstatus des Personals.<sup>18</sup> Der Betrieb konnte infolgedessen über diese Positionen nicht

---

18 Daß das Management - im Gegensatz zu seiner Haltung in der Instrumenteurgeschichte fünf Jahre früher - mit der NKIF einen Tarifvertrag für Angestellte aushandeln wollte, kann nur damit erklärt werden, daß es nun (Mitte der 60er Jahre) stark auf die Zusammenarbeit mit der NKIF - der im Betrieb dominierenden Gewerkschaft - angewiesen war, um die dringend erforderlichen und gerade in Gang gesetzten Rationalisierungsmaßnahmen durchführen zu können. 1966 gab es scharfe Proteste der Arbeitnehmer gegen viele tayloristische Rationalisierungsmaßnahmen. Im Winter 1966/67 schlossen der Betrieb und die NKIF einen einmaligen Produktivitätsvertrag, wobei der Betrieb viel Geld ausgab, um die Zustimmung der Gewerkschaften zur Rationalisierung zu erreichen. Es zeigte sich, daß der Einsatz der Gewerkschaften und der lokalen "Zusammenarbeits-Ausschüsse für Produktivitätsentwicklung" entscheidende Beiträge zu diesem Rationalisierungsprozeß leisteten, der die Belegschaft um etwa 1.000 Arbeiter reduzierte (Olsen 1984; 1990).

auch mit der NFATF verhandeln - ein neuer Streit zwischen NFATF und NKIF begann.

Die NKIF hatte sich in diesem Fall erst nach einem gewissen Zögern (oder auch einer gewissen Unaufmerksamkeit) des Problems angenommen. Erst bei Inbetriebnahme der zweiten Fabrik mit einer größeren Anzahl von Arbeitskräften des neuen Typs konnte sie die neue Herausforderung nicht länger links liegen lassen. Die Entwicklung war ja für die NKIF mit der Gefahr verknüpft, immer größere Tätigkeitsgebiete und damit immer mehr Mitglieder abgeben zu müssen.<sup>19</sup> Die neuen Techniker wurden alle nach dem NFATF-Tarifvertrag entlohnt und organisierten sich folglich auch bei der NFATF. Für die Facharbeiterberufe bedeutet dies, daß sie ihre Spitzenarbeiter und damit wichtige Träger der beruflichen Identität verloren. Und die NKIF mußte immer wieder die dem Betrieb gegenüber tarifpolitisch stärksten Gruppen abgeben. Die NKIF stellte sich deswegen oft gegen diese Innovationen, konnte aber - wie bei der Instrumenteurgeschichte - eigentlich nicht viel machen: Wenn der Betrieb den Angestelltenstatus anbot, um ausgebildete Fachkräfte für Produktionsarbeit einstellen zu können, konnte die NKIF dies nur zur Kenntnis nehmen. Wie bei den Instrumentenfacharbeitern wäre es im Prinzip zwar möglich gewesen, den Spitzenkräften in der Ammoniakfabrik eine besondere Stellenbezeichnung und Entlohnung **innerhalb** des Arbeitertarifvertrages anzubieten. Das stand aber auch hier nie zur Debatte, da dies zu allzu großen Status- und Lohnunterschieden und zu großen Turbulenzen innerhalb der Arbeiterschaft geführt hätte.<sup>20</sup>

Die NKIF argumentierte, der Betrieb könne zwar von sich aus, wenn er Bedarf an besonderen Arbeitskräften habe, diesen den Angestelltenstatus verleihen, die Frage des Verhandlungs- und Organisationsbereiches jedoch sei nicht seine Sache; diesen aufzugeben, würde die Tür für eine

---

19 Generell kam es damals zu vielen Abwanderungen anderer Arbeitsgruppen zu Technischen Angestellten, nicht nur im Instrumenten- und Laborbereich. Einige Schwachstromelektriker wurden zu "Schwachstromtechnikern"; und bei der Einführung eines neuen Rationalisierungssystems UMS (Universal Maintenance Standards) wurden viele der besten Facharbeiter umgeschult und als "UMS-Techniker" eingestellt.

19 Eine solche Lösung hätte natürlich auch nicht im Interesse des Betriebes gelegen, da sie auch anderen Arbeitergruppen starke Argumente für die Forderung nach Angleichung der Entlohnung gegeben hätte.

Ausbreitung ähnlicher Kategorien in anderen Fabriken öffnen und zu neuen ungewünschten "Klassengrenzen" beitragen. Mit diesen Argumenten beanspruchte die NKIF, den Tarifvertrag auch für die neuen Positionen zu verhandeln und die neu eingestellten Arbeitskräfte zu organisieren. Die neuen Arbeitskräfte verrichteten zwar hochqualifizierte Arbeit, seien aber eben doch nur Facharbeiter. Auch ihre Berufsausbildung habe ja höchstens dieses Niveau, auf jeden Fall nicht das Niveau einer zweijährigen technischen Schule, das nach dem Tarifvertrag Voraussetzung für die Ernennung zum "Technischen Angestellten" oder "Techniker" war - so das Argument der NKIF in bezug auf das Kriterium der Qualifikation.

Die NFATF dagegen argumentierte, es handle sich um Arbeitnehmer mit Qualifikationen, die viel höher seien als die in der Chemischen Industrie üblichen Arbeiterqualifikationen; daß sie überhaupt eine spezifische Berufsausbildung haben müßten, um für diese Positionen rekrutiert zu werden, sei für die Chemische Industrie einmalig. Überdies würden diese Arbeitskräfte ja auch vom Betrieb als "Technische Angestellte" angesehen.

Und schließlich hatte die NFATF noch ein weiteres, ganz anders geartetes Argument: das einer drohenden Abwanderung der Arbeitskräfte zu der "gelben" Angestelltengewerkschaft NALF für den Fall, daß sich die NIKF weiterhin auf ihre Zuständigkeit versteife. Dieses Argument gewann während des Streits immer mehr an Gewicht, die Gefahr wurde immer deutlicher, und schließlich wurde sie zur Realität. Der Streit zwischen den beiden LO-Verbänden dauerte nämlich sehr lange, die in Frage stehenden Arbeitskräfte, die in der Regel zunächst durchaus zur NFATF gehen wollten, verloren die Geduld. 1967 trat die NALF in die Arena, einige Arbeitskräfte traten sofort in diesen Verband ein. Die NFATF und die NKIF konnten sich immer noch nicht einigen, der Streit ging vor den Schiedsschuß der LO, der erst 1969 zu einer Entscheidung kam. Die Entscheidung fiel zugunsten der Arbeitergewerkschaft NKIF aus. Die Ammoniakarbeiter - auch die bislang loyalen LO-Mitglieder - wurden wütend auf die NKIF, sie wandten ihr den Rücken zu und gingen fast geschlossen zur NALF.

Die Begründung der Schiedsentscheidung folgte etwa der Argumentation der NKIF: Die Arbeitskräfte hätten zwar das Niveau hochqualifizierter Facharbeiter, aber eben nicht das einer Ausbildung an zweijährigen technischen Schulen.

Wie ist diese Entwicklung zu beurteilen? An der sachlichen Richtigkeit dieser Aussage kann wenig Zweifel bestehen. Historisch führte sie jedoch unumgänglich zu einem Verlust von LO-Mitgliedern an eine "gelbe" Gewerkschaft. Dies muß auf dem Hintergrund der Konstitution der gegebenen Arbeitskräftekategorien gesehen werden. Die NKIF war damit konfrontiert, daß die in der Ammoniakproduktion eingesetzten Arbeitskräfte fachlich als gehobene Facharbeiter anzusehen waren, unter sozialen Gesichtspunkten jedoch nicht: Facharbeiter wollten in der Produktion - als Arbeiter - nicht bleiben; andere qualifizierte Beschäftigtenkategorien konnten für die Produktion - als Arbeiter - nicht gewonnen werden. Was in der damaligen historischen Situation auf dem Arbeitsmarkt fehlte, war ein Qualifikationstyp, der nicht nur in bezug auf sein Arbeitsvermögen als Facharbeiter bezeichnet werden konnte, sondern der auch von den Qualifikationsinhabern selbst als Facharbeiter angesehen worden wäre und der seine besonderen Facharbeiterinteressen vertreten hätte können. Kurz: Es fehlten Strukturen, die das "Reproduktionsvermögen" eines Produktionsfacharbeiters geschaffen hätten - dafür war es 10 bis 15 Jahre zu früh. Um diese Arbeitnehmer nicht an "gelbe" Organisationen zu verlieren, hätte die NKIF sie als Quasi-Techniker zur NFATF gehen lassen müssen.

(3) Statt dessen wurde durch eine sehr aktive und erfolgreiche Politik der NALF die Reproduktion des Prozeßtechnikers - und damit seine **Stabilisierung** - gesichert: Für die NALF war es wichtig, die Zurechnung der neuen Arbeitsplätze zum Technikerniveau zu verteidigen, denn dies war die Grundlage sowohl für die Frage der Gewerkschaftszugehörigkeit als auch für die Lohnpolitik. Deshalb hat die NALF ab Anfang der 70er Jahre eine ganz zielgerichtete Gewerkschaftspolitik zu rekrutierungs-, ausbildungs- und arbeitsorganisatorischen Fragestellungen entwickelt: Sie förderte die Rekrutierung von Qualifikationsgruppen mit Technikerniveau - de facto wurden immer mehr Absolventen der zweijährigen technischen Fachschulen rekrutiert, teilweise sogar Arbeitskräfte mit dreijähriger Ingenieurhochschule; trotzdem blieben die Schiffsmaschinisten der Stamm dieser Belegschaftsgruppe. Die NALF forderte ferner eine systematische Ausbildung im Betrieb: Es wurde ein System eingeführt, nach dem alle Arbeitskräfte nach der Einstellung eine umfassende, aber in Modulen organisierte theoretische und praktische Ausbildung in den Produktions- und Instandhaltungsbereichen absolvieren mußten; dies wurde auch im Tarifvertrag festgeschrieben. Die einzelnen Ausbildungsstufen wurden jeweils besonderen Entlohnungsstufen zugeordnet, mit der erfolgreichen

Absolvierung eines vollständigen "Petrochemiekurses" wurde die höchste Stufe erreicht (ein individueller Lohnzuschlag blieb dennoch erhalten). Und drittens forderte die NALF ganzheitliche Aufgabenzuschnitte und Selbständigkeit in der Arbeit - die avancierte Technologie und die Teilnahme an Instandhaltungsarbeiten und Leitungsaufgaben während des Revisionsstillstandes wurden zu einem wichtigen Argument für die hohe Einstufung dieser Positionen.

Damit war die neue Technikerkategorie der "Maschinenwachten" in den Ammoniakfabriken des Betriebs PH konsolidiert: Sie wurden nach einer zwar betriebsinternen, aber doch geregelten Ausbildungsordnung qualifiziert und hatten einen eigenen Tarifvertrag. Sie stützten sich auf eine relativ starke berufliche Identität der Stellungsinhaber; und ihre spezifischen Interessen wurden durch eine aktive Gewerkschaftspolitik wahrgenommen.

(4) Wie sieht es mit der **Verbreitung dieser neuen Kategorie über den Pionierbetrieb** hinaus - und der damit verbundenen gewissen gesellschaftlichen Stabilisierung - aus? Innerhalb des Betriebs PH blieben die Maschinenwachten eine auf den Ammoniakbereich begrenzte Kategorie, die NALF breitete sich kaum unter den anderen Technikern des Betriebs PH aus.<sup>21</sup> Jedoch kam es durchaus zu einer Ausbreitung des Produktionstechnikers in anderen Betrieben, vor allem in der Petrochemie. Einen wichtigen Schritt dazu machte die Besetzung einer neuen Petrochemieanlage eines Nachbarbetriebes von PH (RH) ab Mitte der 70er Jahre. Dort wurden Arbeitskräfte desselben Typs nachgefragt wie in den Ammoniakfabriken: Schiffsmaschinisten, Fachschultechniker usw. Um keinen Streit zu riskieren und um den besonderen Charakter der neuen Positionen zu betonen, wurde die neue Kategorie von vornherein nicht als Maschinenwacht, sondern als **Prozeßtechniker** bezeichnet.

Dies bedeutete, daß die Arbeitergewerkschaft NKIF auch hier schlechte Aussichten hatte, die neu rekrutierten Arbeitskräfte zu organisieren. Da der LO immer noch auf der Entscheidung des Schiedsausschusses in bezug

---

21 Eine offensive Strategie der NALF hätte auch nicht zu ihrem Argument einer "Besonderheit" der Ammoniakanlage gepaßt: Wenn die Ammoniakanlagen so "besonders" waren, gab es keine Argumente für eine Verbreitung des Prozeßtechnikers innerhalb des Betriebs PH oder darüber hinaus; sie wurde von der NALF auch nicht angestrebt.

auf die Organisation der Prozeßtechniker beharrte, konnte aber auch die NFATF die neuen Techniker nicht organisieren. Der LO stand vor der Gefahr, große Arbeitnehmergruppen in den neu entstehenden und expandierenden Petrochemischen Industrien an "gelbe" Organisationen zu verlieren.

Um dieses Problem zu lösen, wurde - statt einer Schlichtung des alten Konflikts zwischen der NKIF und der NFATF - ein gänzlich **neuer LO-Verband gegründet**: die NOPEF. Die NOPEF ist die einzige nach deutschem Verständnis "richtige" Industriegewerkschaft innerhalb der LO, sie kann alle Arbeitnehmergruppen innerhalb ihrer Branche, der Öl- und Petrochemischen Industrie on und off shore, organisieren. Jedoch kam der LO mit der neuen Organisation zu spät: Als die NOPEF in den neuen Anlagen auftauchte, war die Mehrheit der Prozeßtechniker bereits von der nicht zum LO gehörenden NALF organisiert. Seither sind die Techniker im Betrieb RH zwischen NALF und NOPEF gespalten.

Abgesehen von diesem Betrieb, ist die Petrochemische Industrie Norwegens zwischen 1975 und 1980 auf sechs Werke angewachsen. Diese Betriebe haben für den Produktionsbereich immer Arbeitskräfte mit hohen Qualifikationen gesucht. Nicht überall indessen wurden diese Arbeitskräfte zu Technischen Angestellten. Es gab unterschiedliche Bezeichnungen, von "Raffinerietechniker" bis "Prozeßoperator". Präsenz und Mitgliederzahlen der unterschiedlichen Gewerkschaften hängen mit dem Status dieser Kategorien zusammen: Wo sie nicht als Techniker bezeichnet werden, können sie auch nicht in die NALF eintreten - dort hat NOPEF die Bühne (fast) für sich.

Mit einer so bunten Mischung von Positionskategorien und Mustern der Gewerkschaftszugehörigkeit ist es natürlich, trotz relativ hoher Qualifikation, nicht einfach, eine besondere Technikerposition zu verteidigen, noch weniger, den Techniker zu verbreiten. Deshalb ist auch die Ausbreitung dieser Kategorie in den 80er Jahren zu einem gewissen Stillstand gekommen. Die Prozeßtechniker sind sogar ein bißchen unter Druck geraten, nur im Pionierbetrieb sind sie noch stark; darauf wird in Abschnitt 6. noch einmal zurückzukommen sein.



## 5. Die Geschichte vom "Fach-Fach" - Instandhaltungsarbeiter zwischen alter und neuer Gewerkschaftspolitik

(1) Das Problem der NKIF, die Interessen der neuen hochqualifizierten Arbeiter aktiv zu vertreten, haben wir unter dem Stichwort **"solidarische Tarifpolitik"** bereits mehrmals erwähnt. Im Kern bestand dieses Problem darin, daß aufgrund des Ziels, größere Lohndifferenzen innerhalb der Arbeiterschaft zu vermeiden, die besonderen Ansprüche der neuen Spitzenfacharbeiter nur schwer verfolgt werden konnten. Jedoch spiegelte dieses Problem der NKIF auch eine andere Seite ihrer Politik wider - das beinahe völlige Fehlen einer Qualifikations- und Arbeitspolitik. Fragen der beruflichen Entwicklung des Facharbeiters - Weiterbildung, anspruchsvolle Arbeit, Aufstiegsmöglichkeiten - waren in ihrer Gewerkschaftsarbeit eher marginal.

Dies ist natürlich zum Teil auch ihrem Charakter als Arbeitergewerkschaft zuzuschreiben - eine Gewerkschaft kann nur schwer für den Aufstieg von Arbeitnehmern aus der eigenen Organisation arbeiten. Auf der anderen Seite hätte natürlich eine Politik gegen (zu) niedrig angesetzte Aufstiegsmöglichkeiten auch eine Qualifikations- und Arbeitspolitik zugunsten hochqualifizierter Facharbeiter beinhalten können. Jedoch war, wie gezeigt, die damalige Politik der NKIF geprägt durch ihre lohn- und tarifpolitische Orientierung, in der arbeitsinhaltliche und -organisatorische Problemstellungen nur insoweit interessant waren, als sie die Entlohnung und/oder generelle Besetzungsregelungen berührten. Die spezifischen Interessen des Facharbeiters wurden grundsätzlich in Form einer Sicherung des Facharbeiters als lohn- und tarifpolitischen Kategorie, nicht als einer Qualifikationskategorie vertreten; und seine Sicherung als Lohnkategorie wurde von den generellen tarifpolitischen Orientierungen der NKIF beeinflusst.<sup>22</sup>

Diesen Einfluß der Tarifpolitik auf die Konstitution des Facharbeiters zeigt sehr deutlich die Entwicklung im Betrieb PH in den 70er Jahren. 1970 wurde ein neues Lohnsystem für Arbeiter eingeführt: Für jeden Pro-

---

22 Daß die Facharbeiter vor allem eine Tarifkategorie waren, heißt nicht - um ein mögliches Mißverständnis zu vermeiden -, daß sie innerhalb der NKIF eine schwache Gruppe waren, im Gegenteil. Sie mußten jedoch durchgängig ihre Lohnvorsprünge gegenüber einer oft sehr scharfen Kritik der angelernten Transport- und Produktionsarbeiter verteidigen.



duktionsbereich und für jede Produktions- und Instandhaltungsabteilung wurde ein Anlernprogramm in fünf Stufen entwickelt (insgesamt ca. 500 - 600 Stunden). Nach Absolvierung jeder dieser Stufen und erfolgreicher Prüfung gab es eine Entlohnungszulage. Nach Absolvierung aller fünf Stufen konnten die Arbeiter eine interne Fachprüfung ablegen. Ein riesiger Ausbildungsapparat wurde aufgebaut, schon nach den ersten zwei bis drei Jahren hatten 80 % der Arbeiter den ersten Kurs durchlaufen, fast 20 % alle fünf Kurse, und ca. 30 Arbeiter hatten auch schon eine betriebsinterne Facharbeiter-Prüfung abgelegt. Dieses Anlernprogramm wurde von den betrieblichen Ausbildungsabteilungen durchgeführt, aber von paritätisch zusammengesetzten Anlernausschüssen gesteuert. Diese sollten eine zweckmäßige Form des Erwerbs von Kenntnissen und Fertigkeiten - vor allem durch job enrichment, job rotation und Delegation von Verantwortung - sowie die Abnahme der individuellen Prüfungen unterstützen. Beide Aufgaben der Anlernausschüsse stießen aber auf erhebliche Widerstände: die Veränderung der Arbeitsorganisation auf kurzfristige Interessen der Produktionsleiter, auf Status- und Autoritätsinteressen der alten Meister und auf die Gewohnheiten der Arbeiter selbst; die Qualifizierung auf Grenzprobleme im Verhältnis zur traditionellen Tarifpolitik: Die Arbeiter und die Vertrauensleute sahen das System primär als Lohnsystem an, Entlohnungsziele wurden mit den Mitteln der Qualifizierungspolitik verfolgt.

Dieses Problem zeigte sich beispielsweise bei der Festlegung der Prüfungsanforderungen und der Anerkennung von Arbeitsbereichen als Berufsfelder: Arbeitervertreter in den Ausschüssen neigten im Geist der solidarischen Lohnpolitik zum Standpunkt "so leicht wie möglich und so viele wie möglich". Da die Betriebsleitung selbst über keine sehr entwickelte Qualifizierungsstrategie verfügte, während die NKIF-Vertrauensleute entschlossen Druck machten, führte dies zu einer allgemeinen Erhöhung des Status und der Entlohnung der traditionellen Angelernten-Tätigkeiten. Die alte Spannung zwischen Produktions- und Transportarbeitern einerseits und Instandhaltungsarbeitern andererseits wurde abgemildert - ob Packhaus oder Elektroabteilung: Für das Lohnsystem war ein Facharbeiter ein Facharbeiter.

(2) Um 1980 aber kam die solidarische Tarifpolitik unter Druck. In den Produktions- und Transportabteilungen wurde das bislang bestehende fünfstufige System von Anlernung und Entlohnung abgelöst durch ein Sy-

**stem mit zwei betriebsinternen Berufen, dem Prozeßfacharbeiter und dem Transportfacharbeiter, deren Interessen aktiv vertreten wurden.**

(3) Wenig Neues aber war für die traditionellen Metall- und Elektrofacharbeiter getan worden; und aus dieser Ecke kam neuer Druck: Auch diese **Spitzenberufe wollten "weiterkommen"**. Die traditionellen Instandhaltungsfacharbeiter sahen sich zu schlecht bezahlt, sie konnten außerhalb des Betriebs PH höhere Löhne erzielen und wollten auch beim Betrieb PH ihren Marktwert realisieren. Insbesondere Elektrofacharbeiter und Einzelgruppen der Mechanischen Instandhaltung erhoben zunächst solche Forderungen, aber auch Instrumentenfacharbeiter wollten wenn nicht höheren Facharbeiterlohn, so doch schnelleren Aufstieg in den Status des Instrumenteurs. Auch in den übrigen Instandhaltungsbereichen diskutierten die Arbeitskräfte zunehmend über die Möglichkeit eines Technikerstatus; dies wurde besonders bei Einführung der Technikerbezeichnung (anstelle der Bezeichnung Instrumenteur und Maschinenwacht) 1979 und bei der Verbreitung dieser Kategorien in den Instrumenten- und Laborbereichen des Nachbarbetriebs RH aktuell. Auch das Management des Betriebs PH war dieser Möglichkeit nicht abgeneigt: Man wollte gute Facharbeiter, insbesondere Spitzenfacharbeiter, nicht verlieren, dafür mußte man größere Lohndifferenzierung und Aufstiegsmöglichkeiten bieten können; gleichzeitig hätte ein Instandhaltungstechniker erlaubt, egalitäre Lohnerhöhungen für alle Facharbeiter zu vermeiden.

Wieder wurden also Lohnforderungen transformiert in eine Problematisierung des bestehenden Positionen-Systems. Die NFATF war wieder bereit, jeden neuen Techniker zu organisieren. Die NKIF aber erkannte nun das Problem und die Notwendigkeit, den "Plafond anzuheben", d.h. eine breitere Lohndifferenzierung **innerhalb** der Arbeiterschaft zu akzeptieren, um wichtige Facharbeitergruppen halten zu können.

Zwei neue Momente sind im Vergleich zu der 20 Jahre zurückliegenden Situation zu betonen: Zum einen war und ist, im Gegensatz zu den Instrumentenmechanikern von 1961, bei den nun in Frage stehenden Instandhaltungsgruppen die Arbeiteridentität tief verwurzelt. Elektro- und Metallfacharbeiter hatten immer in erheblichem Umfang innerhalb der NKIF gewerkschaftliche Verantwortung getragen. Tarifpolitisch konnten sie durch Wahrnehmung ihrer eigenen Gruppeninteressen, so jedenfalls ihre Sicht, die Rolle einer "Lokomotive" für die anderen Arbeitergruppen

spielen. Außerdem war innerhalb der LO mittlerweile eine stärkere Lohn-differenzierung allmählich legitimer geworden, und die Frage der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten hatte bereits in einigen Tarifverträgen einen besonderen Platz erhalten.

Diese beiden Gründe waren wichtig für das Ergebnis dieser "Geschichte" - die **Verhinderung eines neuen Technikers** durch eine **neue Arbeiterkategorie "Fach-Fach"**: Da die Betriebsleitung den Konflikt mit NKIF vermeiden wollte, kam es zu einem neuen Tarifvertrag, der ein Weiterbildungsmodell mit einer ähnlichen paritätischen Steuerung wie das frühere Fünf-Stufen-System enthielt: Für jeden Instandhaltungsbereich sollte ein Weiterbildungsprogramm entwickelt werden, in das je nach Bedarf der Abteilungen sehr unterschiedliche Inhalte aufgenommen werden konnten (interne Einzelkurse, Kurspakete oder auch externe Kurse vom Markt). Wer 200 Stunden anerkannte Weiterbildung absolviert hatte, kam automatisch in eine neue höhere Lohnkategorie "Fach-Fach". Für jede Abteilung gab es einen Weiterbildungsausschuß, mit gleicher Zusammensetzung und ähnlichen Aufgaben wie die früheren Anlernausschüsse; er sollte die Weiterbildung fördern und die Kurse bewerten, auch diejenigen, die außerhalb der betrieblichen Programme absolviert wurden und auf die 200 Stunden angerechnet werden konnten.

Man sieht, daß das System in Form (interne Weiterbildung) und Inhalt (etwa 200 Stunden) sehr ähnlich war wie das System, das für die Technikerkategorien entwickelt worden war. Der wichtigste Unterschied: Statt eines neuen Technikers wurde diese merkwürdige Kategorie "Fach-Fach" geschaffen. Damit wurde der Aufstiegsdruck innerhalb des Organisationsbereichs der NKIF realisierbar. Zwar brachte die Lohnzulage für den Titel "Fach-Fach" finanziell nicht so viel wie der Aufstieg vom Facharbeiter zum Techniker; jedoch war diese Zulage für eine größere Zahl von Arbeitskräften erreichbar - und dies zudem rascher.

Nach und nach wurden immer mehr Facharbeiter in diese Weiterbildung einbezogen; und von seiten des Betriebs kam es zu derselben Kritik wie gegen das Fünf-Stufen-Modell: Die Weiterbildung habe zu sehr formalen Charakter, aufgrund des tarifpolitischen Drucks erhielten zu viele Arbeitskräfte zu leicht den "Fach-Fach"-Status, die Schwelle für Lohnaufstieg sei tendenziell nach unten verschoben. Der Betrieb wollte dieses System denn auch nach einigen wenigen Jahren wieder abschaffen.

Trotz gewisser Ähnlichkeiten mit dem Fünf-Stufen-System gab es aber auch wichtige neue Entwicklungen: Die Schaffung des Weiterbildungsprogramms führte unter den Facharbeitern zu einem neuen Qualifikationsbewußtsein. Sie forderten mehr und bessere Weiterbildungsmöglichkeiten nicht nur im Interesse eines Lohnaufstiegs, sondern begründeten ihre Ansprüche zunehmend mit einer qualifikationspolitischen Perspektive. Sie kämpften für solche Möglichkeiten, um ein Veralten ihrer Qualifikation zu vermeiden, begründeten ihre Forderungen also immer mehr auch mit beruflich-inhaltlichen Interessen.

Diese Entwicklung führte dazu, daß schließlich auch die Arbeiter selbst nicht mehr zwischen Facharbeitern und "Fach-Fach" unterscheiden wollten. 1989 wurde ein neuer Vertrag abgeschlossen, in dem das System "Fach-Fach" nicht mehr enthalten ist. Es gibt nun wieder nur noch zwei Hauptkategorien: Facharbeiter und Nichtfacharbeiter. Für die Facharbeiter ist es zu einer Lohn- und Statuserhöhung gekommen, da alle Facharbeiter auf das (ehemalige) "Fach-Fach"-Niveau angehoben wurden.

(4) Auch die weitere Entwicklung unterscheidet sich deutlich von den früheren "Techniker-Geschichten". **Differenzierung hat neue Formen gefunden.** Im neuen Vertrag heißt es z.B., für Facharbeiter mit "besonderer Funktion oder Kompetenz" sei eine "Ausgleichsregelung" zu finden. Sehr schnell wurde ein dreistufiges Ausgleichssystem für Facharbeiter mit einem oder mehreren Zertifikaten geschaffen, die (vielleicht das Wichtigste) auch für diejenigen Arbeitskräfte gilt, die besondere Funktionen (z.B. selbständige Kontroll- und Inspektionsverantwortung oder selbständige Verantwortung für besondere Aufgaben) haben. Die Parallelen zu der Instrumenteur-Geschichte, die nun 30 Jahre zurückliegt, springen ins Auge: Es handelt sich nicht nur um Lohneingruppierung und Qualifikation, sondern vor allem um Funktionsbeschreibungen, die sehr ähnlich waren wie diejenigen, die zur Begründung des "Instrumenteur"-Status angeführt worden waren. Um so interessanter ist das Ergebnis dieser Verhandlungen: Durch eine offensive Politik zugunsten von Spitzenarbeitern konnten nun auch Tätigkeiten, die früher als Angestelltentätigkeiten definiert worden wären, innerhalb der Arbeiterschaft gehalten werden.

Diese politische Offensive hatte auch Konsequenzen für die Technikerpolitik im Betrieb: Zum Teil aufgrund von Forderungen der NKIF mußte die NFATF nach vielen Jahren des Widerstandes die Regelung aufgeben,

nach der jeder Laborfacharbeiter und jeder Instrumentenfacharbeiter nach einem internen Technikerkurs automatisch den Technikerstatus erhielt. In Zukunft soll es im Prinzip (Ausnahmen sind möglich) nur eine bestimmte Anzahl von Technikerpositionen geben, um die sich die Facharbeiter bewerben können. Diese neue Regelung gilt auch für die Meß- und Regel- und die Laborabteilungen im Betrieb RH. Noch aber gilt sie nicht für die Prozeßtechniker, weder in diesem Betrieb noch in der Ammoniakabteilung von PH. Wie bisher werden hier alle Arbeitskräfte, wenn sie den internen Kurs erfolgreich absolvieren, sofort zu Technikern.

Während die neue Regelung in den Labors und in den Instrumentenabteilungen zu einer dichteren Grenze zwischen Arbeitern und Angestellten beigetragen hat, bleiben die Belegschaften in den Produktionsabteilungen homogen - es gibt entweder nur Techniker oder nur Facharbeiter.

Wird das so bleiben?

## **6. Neue Ausbildungsberufe betreten die Bühne - die Geschichte des Prozeßfacharbeiters**

Die Prozeßtechniker waren, wie dargestellt, entstanden zunächst als Maschinenwachten in den Ammoniakfabriken in Reaktion auf einen Qualifikationsbedarf für neue, hochautomatisierte und besonders komplexe Produktionsprozesse. Dieser Bedarf konnte damals, in den 60er und 70er Jahren, nur aus anderen als den traditionellen Rekrutierungsquellen für Produktionsarbeiter befriedigt werden.

Im Laufe der Jahre wurde aber auch in vielen anderen Betrieben der gesamten Prozeßindustrie immer häufiger über neuen Qualifikationsbedarf und über adäquate Rekrutierungsmöglichkeiten diskutiert. Allmählich entwickelte sich ein stärkeres Interesse für Fragen der beruflichen Erstausbildung. Vertreter der verschiedenen Branchen der Prozeßindustrie kamen Mitte der 70er Jahre zusammen, um ihre gemeinsamen Ausbildungsbedürfnisse zu analysieren; diese Analyse sollte Teil eines öffentlichen Gutachtens über das norwegische Berufsbildungssystem darstellen.

**(1) Im Ergebnis dieser Arbeiten wurde die Schaffung eines neuen Lehrberufs für Prozeßfacharbeiter vorgeschlagen.<sup>23</sup>**

Zur Begründung für die Schaffung eines eigenen Prozeßfacharbeiters führten die Branchenvertreter vor allem zwei Argumente an: Zum einen verlange die technische Entwicklung höherqualifizierte Belegschaften. Zum anderen brauche die Prozeßindustrie, um gute Arbeitskräfte zu gewinnen, einen "richtigen" Lehrberuf auch für Produktionstätigkeiten; begabte Arbeiterjugendliche wollten heute eben eine Ausbildung absolvieren. 1980 konnte die neue Ausbildungsordnung für einen umfassenden Produktionsfacharbeiter verabschiedet werden. Diesem (ersten) neuen Beruf "Prozeßfacharbeiter" war aber nur ein kurzes Leben beschieden, denn er war nach Auffassung der Arbeitgeberverbände der Papier- und der Elektrochemischen Industrie zu breit angelegt. Nach drei Jahren wurde der Beruf deshalb aufgeteilt. Seither gibt es drei relativ ähnlich konstruierte Berufe: den Fachoperator für die Papierindustrie, den Fachoperator für die Elektrochemische Industrie, und den Fachopérateur für die Chemische Prozeßindustrie.

**(2) Mit der Schaffung der neuen Prozeßfacharbeiter-Berufe, so unsere These, wurde der Spieß zwischen Arbeitern und Angestellten in den Produktionsbereichen umgedreht. Konnte sich die neue Lösung des alten Problems durchsetzen?**

Obwohl die neuen Ausbildungsberufe "von oben" eingeführt wurden, nahm die Ausbildung in den Betrieben eine relativ positive Entwicklung. Nach einigem Zögern in den ersten Jahren wurden in den 80er Jahren immer mehr Prozeßfacharbeiter ausgebildet, hauptsächlich allerdings auf dem Weg der Erwachsenenbildung. Nach dem Lehrlingsgesetz können nämlich Arbeiter mit vier Jahren fachlich einschlägiger Berufspraxis die Fachprüfung auch ohne normale Lehrausbildung ablegen, sie machen nur eine Theorieprüfung. Von den bis 1989 etwa 3.000 ausgebildeten Fachopérateuren haben mehr als 90 % ihren Facharbeiterbrief auf diese Weise bekommen, der Rest durch eine duale Lehre, d.h. nach normalerweise zwei bzw. einem Jahr Lehre im Betrieb im Anschluß an eine ein- oder zweijäh-

---

23 Dieser Vorschlag war Ausdruck nicht nur des branchenspezifischen Interesses an Ausbildungsfragen, sondern auch der generell, auch in anderen Branchen, in Gang gekommenen "Renaissance des Lehrlingswesens" (vgl. Abschnitt 2.).

rige Vollzeitberufsschule. In einigen Betrieben haben inzwischen schon über 50 % der Produktionsarbeiter die Fachprüfung gemacht, der Durchschnitt liegt bei etwa 20 %. Hinter diesen Zahlen steht ein großes Ausbildungsengagement und ein verstärktes Ausbildungsinteresse sowohl der Betriebe als auch der Arbeiter.

Die **Plazierung des neuen Qualifikationstyps im Betrieb** stieß einerseits auf das Beharrungsvermögen der alten betrieblichen Strukturen, Interessen und Politiken, hatte jedoch andererseits auch relativ gute Entwicklungsbedingungen, die zu einer gewissen gesellschaftlichen Stabilisierung der neuen Facharbeiterkategorie beigetragen haben. Anhand der eingangs in allgemeiner Form genannten Bedingungen für die Durchsetzung und Stabilisierung einer neuen Arbeitskräftekategorie seien diese widersprüchlichen Verhältnisse im folgenden kurz skizziert:

In bezug auf den **Bedarf** gibt es zwar keine völlig eindeutigen Tendenzen; jedoch hat die betriebliche Rationalisierungspolitik zu wachsenden Problemen der Betriebe geführt, für die die fachlichen und sozialen Qualifikationen der ausgebildeten Prozeßfacharbeiter entscheidende Lösungen bringen. Die Betriebe reagieren auf zunehmende Konkurrenz, wachsenden Kostendruck und das Erfordernis hoher Produktqualität nicht nur mit zunehmender Automatisierung, sondern auch damit, hochqualifizierten Arbeitskräften Produktionsverantwortung zu geben (Olsen 1990).

(3) In bezug auf die **Eingliederung des neuen Arbeitskräftetypus in die betrieblichen Strukturen** ist die Situation schwieriger: Die Möglichkeiten, die hochqualifizierten Arbeitskräfte in der Produktion einzusetzen, sind nicht immer entsprechend gegeben. Obgleich sich die Betriebe für Ausbildung engagieren, haben sie häufig kaum eine systematische Qualifikations- und Qualifizierungspolitik entwickelt. Während man bei den Gewerkschaften von engen tarifpolitischen Traditionen sprechen muß, ist bei den Betrieben ein technisch-administratives Verständnis der Qualifikationsfrage zu beobachten: Sie wollen hohe Qualifikationen, sprich Prozeßfacharbeiter, beauftragen die Personalabteilung damit, Ausbildungsprogramme zu erstellen, aber weiter planen sie kaum: In bezug auf die Lernbedingungen gibt es wenig neue Konzepte, und auch in bezug auf neue Arbeits- und Organisationsstrukturen wird kaum etwas systematisch unternommen.



Das zeigte sich zum einen bei der Erwachsenenbildung: In manchen Betrieben wurden die Arbeiter nachhaltig ermuntert, an dieser Ausbildung teilzunehmen, viele haben dies auch getan. Sie waren jedoch seit vielen Jahren nicht mehr in der Schule, hatten vielleicht auch keine guten Schulerfahrungen; in ihren eigenen Jobs waren sie zwar sicher, beherrschten aber oft nur das Gebiet ihrer täglichen Arbeit, nicht die anderen vier oder fünf Gebiete, die sie für die Prüfung beherrschen mußten. Sie nahmen denn auch nicht ohne Besorgnis am Unterricht teil. Dort wurde die Theorie von hochqualifizierten Ingenieuren vorgetragen, die die Lage, den Hintergrund, die Wissensgrundlagen und Arbeitserfahrungen der zu qualifizierenden Arbeiter gar nicht kannten und sie deshalb auch nicht zum Ausgangspunkt ihrer Unterweisung nahmen; außerdem wechselten diese Dozenten. Bei der Theorieprüfung scheiterten deshalb viele Arbeiter. Und auch bei der Praxisprüfung lief es oft nicht besser, denn die Arbeiter blieben in der Regel auch nach Aufnahme der Ausbildung in ihren alten Jobs, nur zufällig wurde etwas getan, damit sie breitere Arbeitserfahrungen und Kenntnisse über die gesamte Fabrik erwerben konnten.

Außerdem gingen die neu ausgebildeten Facharbeiter oft auf ihre alten, unveränderten Arbeitsplätze zurück, systematische Jobrotation fand nicht statt. Einige Betriebe zeigten allerdings durchaus nicht nur den Willen, sondern auch eine gewisse Fähigkeit zur Organisationsentwicklung und zur Nutzung der neuen Facharbeiterkompetenzen: durch die Wiederaufnahme und Verwirklichung der "alten" Prinzipien der Jobrotation, durch die Schaffung semiautonomer Arbeitsgruppen, die auf der Produktionsverantwortung von Facharbeitern basieren und direkt mit Produktionsingenieuren zu tun haben, usw.

Ein weiteres Problem besteht darin, daß Interessen und Verhaltensweisen der Schichtmeister oft die Entwicklungsmöglichkeiten der neuen Facharbeiter beschneiden. Der Meister soll, statt wie früher der allgegenwärtige Fachmann zu sein, von dem der Produktionsprozeß abhängt, jetzt Raum lassen für neue, oft junge Fachkräfte mit praktischem Können plus sehr viel theoretischem Wissen, das, wenn ihnen die Möglichkeit gegeben wird, die Kenntnisse des Schichtmeisters schnell übertrifft. Die neue Rolle des Schichtmeisters fordert ja sogar, daß er solche Lernmöglichkeiten anbietet und unterstützt, daß er seinen Arbeitern Verantwortung gibt, sich mit ihnen berät usw. Diese Situation ruft unter den Schichtmeistern viel Unsicherheit und Zurückhaltung gegenüber den neuen Berufen hervor, sie fühlen sich überfordert.

Innerhalb der Arbeiterschaft hat die Einführung des Prozeßfacharbeiters im Betrieb PH z.B. zu keinen besonderen Spaltungen und Konflikten geführt. Zwar gibt es eine gewisse qualifikatorische Spaltung zwischen den Facharbeitern mit Erwachsenenbildung und den Jungfacharbeitern; vor allem weisen die Jungfacharbeiter besondere Lernpotentiale und ein

starkes Interesse an ihrer beruflichen Entwicklung auf, ein Unterschied, der besonders deutlich ist im Vergleich zu Nichtfacharbeitern. Bisher hat diese Situation aber nicht zu sozialen Konflikten geführt. Die Jungfacharbeiter sind in die Arbeiterkollektive generell gut integriert worden. Mehrere Gründe sind hierfür zu nennen. Der wichtigste ist wahrscheinlich die relativ egalitäre Arbeits- und Lohnstruktur: Ungeachtet ihrer Tätigkeit, ihrer Leistung und ihres Interesses erhalten die Arbeiter alle denselben Lohn, die Facharbeiter allerdings mit einer Zulage. Für die älteren Arbeiter, die seltener den Facharbeiterbrief haben, ergibt sich ein Ausgleich durch einen Anciennitätszuschlag. Bislang gab es auch keinen systematischen Unterschied zwischen den Arbeitsaufgaben der Facharbeiter und denen der Angelernten. Facharbeiter können in der Meßwarte arbeiten - das können aber auch (gute) Angelernte. Facharbeiter können an einer vollständigen Jobrotation beteiligt sein - das können aber auch (gute) Nichtfacharbeiter. Es gibt nur einen Unterschied: die Zulage.

In bezug auf die Frage, ob eine **kontinuierliche Reproduktion** der neuen Arbeitskräftekategorie gesichert ist, muß man zum einen das Problem der Rekrutierung, zum anderen das der Ausbildungsqualität ansprechen.

Die Möglichkeiten der Rekrutierung für den Beruf des Prozeßfacharbeiters haben sich in bemerkenswerter Weise entwickelt, nicht nur unter den erwachsenen, bereits berufstätigen Arbeitskräften, sondern auch unter den Jugendlichen: In den ersten Jahren betrachteten die Berufsschüler der einschlägigen Fachrichtungen den Beruf des Prozeßfacharbeiters als zweite oder dritte Wahl. Inzwischen streben jedoch in den Regionen mit chemischer Prozeßindustrie viele Schüler dieser Fachrichtungen diesen Beruf an - er ist zur ersten Wahl geworden. Ein wichtiger Grund dafür ist die sehr gute Zusammenarbeit zwischen den Berufsschulen und den Betrieben (Betriebspraktika) und der Einsatz der Schulen, um den Schülern Lehrstellen zu sichern.

Dazu kommt, daß sich auch in einigen Betrieben ein neues Verständnis für Ausbildungsqualität im engeren Sinn (didaktische Fragen, Ausbildung der Ausbilder usw.) entwickelt hat. Diese Tendenzen zur Entwicklung einer neuen Qualifikationspolitik in den Betrieben sind unter anderem Ergebnis einer systematischen Arbeit einiger Promotoren der Ausbildung in Branchenverbänden und Einzelbetrieben, zusammen mit vergleichbaren Ausbildungspromotoren in den Gewerkschaften und in den Berufsschulen. Es

ist eine teils informelle, teils formelle Zusammenarbeit "im Dreieck" der institutionellen Organe des Ausbildungssystems entstanden, lokal und in den paritätischen Steuerungsausschüssen auf nationaler Ebene. Diese Zusammenarbeit hat wesentlich zur Verbreitung und zur Vereinheitlichung der Ausbildung beigetragen und damit auch die Mobilitätsmöglichkeiten der Prozeßfacharbeiter verbessert.

In bezug auf die **Interessenvertretung durch die Gewerkschaften** war zunächst natürlich ein Durchschlagen der alten tarifpolitischen Traditionen zu beobachten: Es fehlte noch an einer den neuen Bedingungen angemessenen Qualifikationspolitik. Wiederum wurde oft die Frage gestellt, ob der Weg der Erwachsenenbildung nicht zu leicht gemacht worden sei, ob die neue Regelung nicht zu einer Unterminierung des Berufsstatus beitrage. Diese Kritik entsprach auch einer zunächst noch weit verbreiteten Haltung unter den Arbeitern selbst; für viele blieb der Lohn der unmittelbare und wichtigste Grund, den Facharbeiterbrief anzustreben. Noch gab und gibt es, vor allem bei den Älteren, viel Unsicherheit beim Übergang zu breiteren Aufgabenzuschnitten und zu größerer Verantwortung - ihr Anspruch an die Arbeit lautet oft eher, es "beim alten zu belassen".

Auf der anderen Seite ist es jedoch sowohl in den Gewerkschaften als auch bei den Arbeitern zu erheblichen Veränderungen gekommen. Es haben sich **Ansätze einer neuen gewerkschaftlichen Qualifikationspolitik** entwickelt. Zudem haben in den Tarifverträgen, die oft für größere, auf fachlicher Kompetenz basierende Lohndifferenzierungen geöffnet wurden, Berufsbildung zum einen, Forderungen nach Anpassung von Arbeitsinhalten und Arbeitsorganisation an die Qualifikation zum anderen ein größeres Gewicht. Auch entwickelte sich mit der Übernahme von Verantwortung für Ausbildung durch die Gewerkschaften (in den Prüfungsausschüssen etc.) unter den engagierten Vertrauensleuten ein ausbildungspolitisches Bewußtsein, das qualitativ neu ist: Sie bestehen auf hohen Anforderungen des Facharbeiterbriefs, wollen die Prüfungsinhalte zwischen den verschiedenen Betrieben und Regionen vereinheitlichen, fordern eine höhere Qualität der Erwachsenenbildung und vor allem eine den neuen Qualifikationen angemessene Arbeitsorganisation. Noch stehen diese Gewerkschafter allerdings am Rande des führenden Kerns der Gewerkschaften und müssen ihre Politik auch mit traditionellen Haltungen unter den Arbeitern ausbalancieren.

(4) Inzwischen haben sich aber auch **neue Ansichten unter den ausgebildeten Facharbeitern** selbst entwickelt. Es stehen nicht mehr nur kurzfristige Lohninteressen im Zentrum ihrer Aufmerksamkeit - immer häufiger taucht, auch unter den Arbeitskräften mit Erwachsenenausbildung, die Frage auf: "Warum Facharbeiter werden, wenn wir dann zum selben Besen zurückkehren müssen?" Ansprüche in bezug auf breitere Arbeitsaufgaben, größere Verantwortung und mehr Selbständigkeit werden also stärker.

Solche Ansprüche an Arbeit und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sind besonders hoch bei den **jungen** Prozeßfacharbeitern, die ihren Facharbeiterbrief nach einem oder zwei Jahren Schule und anschließender betrieblicher Lehrzeit erworben haben. Sie sind eine wichtige Kraft bei der generellen Anhebung des Status der neuen Berufe und für einen besseren Einsatz ihrer Kompetenzen: Alle Lehrlinge haben bis jetzt nach ihrer Fachprüfung eine feste Stelle erhalten; in den Betrieben werden sie überwiegend hoch geschätzt, sowohl von ihren Kollegen als auch von den Vorgesetzten. Sie verstehen den Produktionsablauf, seine Regulierung und Steuerung schneller und besser als traditionelle Angelernte. Sie können schnell in eine flexible Arbeitsorganisation integriert werden, haben großes Verständnis für und Interesse an Sicherheits- und Umweltschutzproblemen sowie das Ziel der Prozeßoptimierung. Diese Jungfacharbeiter tragen infolgedessen zu einem hohen Status des Prozeßfachberufes bei. In manchen Betrieben, die früher ungelernete Arbeiter für die Produktionsarbeit rekrutierten, werden jetzt nur noch Facharbeiter eingestellt, die ihre Lehre bereits absolviert haben; explizites Ziel der Betriebsleiter ist es, das Qualifikationsniveau der Jungfacharbeiter als generellen Standard für die Produktionsarbeit zu setzen.

Dies bedeutet einen noch stärkeren Trend in Richtung auf ganzheitliche Arbeitsgestaltung und höhere Autonomie der Arbeitskräfte, denn die Jungfacharbeiter haben eine andere berufliche Identität als die traditionellen Angelernten. Sie haben bestimmte Erwartungen an ihre Berufstätigkeit und fordern eine interessante selbständige Arbeit sowie Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten.

(5) Was wird mit den **"alten" Prozeßtechnikern** der Petrochemie?

Rückblickend auf die früheren "Geschichten" läßt sich festhalten, daß Qualifikationen für die Chemische Prozeßindustrie, die vor 15 bis 25 Jah-

ren bei Arbeitern nicht verfügbar waren, heute in der neuen Kategorie des Prozeßfacharbeiters zu finden sind. Am deutlichsten wird dies in den Petrochemischen Betrieben, die früher nur Prozeßtechniker eingestellt hatten, jetzt aber Lehrlinge zu Prozeßfacharbeitern ausbilden. Das bedeutet, daß die Betriebe da, wo sie früher vielfach Techniker beschäftigen mußten, jetzt Facharbeiter einsetzen können.

In den Betrieben mit Technikereinsatz sind allerdings noch relativ wenige Lehrlinge bzw. Prozeßfacharbeiter anzutreffen. Wieviele Arbeiter in Zukunft weiterhin die Möglichkeit bekommen werden, Prozeßtechniker zu werden, hängt natürlich sowohl von der betrieblichen als auch von der gewerkschaftspolitischen Entwicklung ab. Diese Entwicklung kann durch die schon vorhandenen Facharbeiter beeinflußt werden; die Tatsache, daß sie überhaupt da sind und vor allem, daß sie die Arbeit gut schaffen, kann als Gegenbeweis gegen das frühere Argument dienen, die Prozeßarbeit in der Petrochemie verlange "besondere" Qualifikationen auf dem Niveau der technischen Fachschule. Damit bedrohen die Prozeßfacharbeiter den qualifikatorischen Status der früher geschaffenen Kategorie der Prozeßtechniker und unterminieren deren interessenpolitische Positionen.

(6) Welche Haltung nehmen die **Gewerkschaften** angesichts dieser Konkurrenzsituation ein? Generell wird der Prozeßtechniker alter Art von der NALF nachdrücklich verteidigt;<sup>24</sup> die NOPEF, die ja auch Prozeßtechniker organisiert, hat dagegen keine größeren Einwände gegen den Prozeßfacharbeiter. Noch droht dem Prozeßtechniker nicht "das Aus". Die Technikerbetriebe führen im wesentlichen ihr altes Modell fort, sie werden die Kategorie des Technikers behalten. Diese Betriebe wollen aber gleichzeitig auch mit der Prozeßfacharbeiterausbildung beginnen und Lehrlinge einstellen; der Betrieb RH z.B. sieht Vorteile in beruflich gemischten Blegschaften. Einige Petrochemiebetriebe, die keine Techniker einsetzen, sind zudem sehr wichtige Ausbildungsbetriebe für den Beruf des Prozeßfacharbeiters geworden, sie engagieren sich immer stärker für die neuen Facharbeiter.

---

24 Zum Beispiel dürfen in den Ammoniakanlagen im Betrieb PH die neuen Prozeßfacharbeiter nicht eingesetzt werden, in diesen Anlagen will das Personal auch keine Lehrlinge ausbilden - trotz mehrfacher Aufforderung von seiten der Berufsschullehrer. Hintergrund ist der starke Widerstand des lokalen NALF-Vereins, der konsequent auf der traditionellen Rekrutierungsvoraussetzung - dem Abschluß einer zweijährigen technischen Schule - besteht.

Die alten Techniker sind also unter Druck geraten. Die weitere Entwicklung ist noch offen. Vieles hängt von der künftigen Rekrutierungspolitik der "Technikerbetriebe" ab, davon, ob sie die Quelle der gut qualifizierten Jungfacharbeiter links liegen lassen können. Vieles hängt aber auch von der Antwort auf die nächste Frage ab.

(7) Welche **Aufstiegsmöglichkeiten** werden die Prozeßfacharbeiter bekommen? Werden ihre Aufstiegswünsche einen Differenzierungsdruck schaffen, der seinerseits einen neuen Techniker hervorbringt?

Die hohen Qualifikationen und die beruflichen Erwartungen der Jungfacharbeiter können ja durchaus zu einer neuen Differenzierung in der Arbeiterschaft führen. Man kann sich gut vorstellen, daß die anspruchsvolleren Tätigkeiten zu besonderen Arbeitsplätzen gebündelt und damit den besseren Facharbeitern vorbehalten werden. Die Frage, wie man die Qualifikationen der besten Facharbeiter nutzen und welche Aufstiege man ihnen bieten könne, wurde am nachhaltigsten in den Petrochemiebetrieben diskutiert. In einem dieser Betriebe wurde ein neues Lohnsystem eingeführt, das eine innere Differenzierung der Arbeiter mit Facharbeiterbrief und einen neuen Technikertitel schuf. Diese Differenzierung betrifft vor allem den Lohn, noch ist unklar, inwieweit sie auch eine Differenzierung der Tätigkeiten nach sich ziehen wird.<sup>25</sup>

Die NKIF-Politik lautet nun immer deutlicher: Verteidigung des Prozeßfacharbeiters auf hohem Qualifikationsniveau durch breitere ganzheitliche Arbeitsaufgabenzuschneide; Entwicklungsmöglichkeiten als Facharbeiter; Aufstiegsmöglichkeiten zum "realen (sprich hoch angesetzten) Mittelfeld". Die NOPEF dagegen ist zu einer weiteren Differenzierung bereit. Dies ist damit zu erklären, daß die NOPEF erstens eine politische Alternative gegenüber der NALF brauchte, zweitens keinen Organisations-"Plafond" (wie die NKIF) hat, sondern nach oben hin offen ist, und daß sie drittens auch keine starke Berufspolitik vertritt und damit auch Berufsgrenzen nicht so stark verteidigt.

---

25 Generell gibt es ja in der Chemischen Prozeßindustrie bislang nur eine Arbeitsverteilung nach Qualifikation und Fähigkeiten, aber keine formale Hierarchie. Es besteht bisher nur eine Lohndifferenzierung nach den Kriterien Facharbeiter/Nichtfacharbeiter und Anciennität.

Außer im Fall der erwähnten Innovation in der Petrochemie sind die inneren Differenzierungen der Arbeiterschaft (noch) nicht weit entwickelt. Wahrscheinlicher ist, daß Aufstiegsmöglichkeiten für Prozeßfacharbeiter in neuartige Positionen im mittleren Qualifikationsbereich entstehen werden. Auch in anderen Betrieben nämlich ist es ein altes Ziel, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten anzubieten, um den Entwicklungs- und Aufstiegsinteressen der Facharbeiter, besonders der Jungfacharbeiter, entgegenzukommen, aber auch aufgrund des betrieblichen Interesses an der Kombination von praktischer Erfahrung und theoretischer Weiterbildung für mittlere Positionen. Diese grundsätzliche Überlegung, fachlich begründete Aufstiegswege zu schaffen, ist bislang jedoch noch wenig konkretisiert, Anzahl wie Typus der entsprechenden Positionen sind noch ganz unklar.

(8) Vor kurzem nun wurde an der technischen Fachschule in der Region des Betriebs PH auf Wunsch der lokalen Betriebe eine eigene prozeßtechnische Fachrichtung eingerichtet. Es ist zu erwarten, daß diese **Innovation im Bildungssystem** eine gewisse Dynamik in die Entwicklung von Aufstiegspositionen bringen wird: Diese Fachrichtung wurde von den Chemiefacharbeitern mit großem Interesse wahrgenommen, obwohl noch unklar ist, wohin eine solche Prozeßtechniker-Ausbildung führen kann; weder die Schule noch die Betriebe, die die Weiterbildungsteilnehmer beurlauben, können einen Aufstieg versprechen. Geplant ist eine Ausbildung, die zu mehreren Typen von Positionen führen kann. In dem Rahmenlehrplan dieser Fachrichtung heißt es unter anderem: "Ein Techniker, der diese Fachrichtung absolviert hat, verfügt über eine gute Grundlage, in der Prozeßindustrie als Prozeßtechniker, als Meister, als technischer Assistent, als Schichtführer oder als Produktionsassistent zu arbeiten." ... "mit dieser Ausbildung, die auf Praxiserfahrung und/oder Facharbeiterausbildung in der Prozeßindustrie aufbaut, wird ein Prozeßtechniker das Bindeglied zwischen den Arbeitnehmergruppen mit überwiegend theoretischer Ausbildung und denen mit praktischer Ausbildung."

Deutet sich hier der Beginn einer neuen "Koexistenz" zwischen gut ausgebildetem Facharbeiter und gut ausgebildetem Techniker an? Noch muß die Antwort offen bleiben.



## **7. Die Entstehung neuer Arbeitskräftekategorien als Herausforderung für Gewerkschaftspolitik - einige allgemeinere Schlußfolgerungen**

Ziel dieses Aufsatzes war die Klärung der Frage, durch welche Prozesse und aufgrund welcher Bedingungen in der norwegischen Chemie-Industrie neuartige Arbeitskräftekategorien entstanden und weshalb sie entweder als Techniker oder als Facharbeiter definiert worden sind. Außer nach dem betrieblichen Bedarf, der strukturellen Placierung der neuen Arbeitskräftekategorien im Betrieb und den Bedingungen ihrer Reproduktion - als dafür relevanten Faktoren - fragten wir insbesondere nach dem beruflichen Selbstverständnis der Arbeitskräfte und den Formen ihrer Interessenartikulation. Im Mittelpunkt unserer Analyse aber stand die Rolle und Bedeutung spezifischer Gewerkschaftsstrukturen und -politiken für die Konstitution der neuartigen Arbeitskräftekategorien, die sich in der Chemischen Industrie Norwegens entwickelt haben.

Im folgenden werden zunächst einige allgemeinere Ergebnisse dieser Analyse zusammenfassend dargestellt, die sich aus der Zusammenschau der vier "Geschichten" ergeben. Abschließend wollen wir mögliche Konsequenzen dieser Entwicklungen aus der Sicht der Gewerkschaften erörtern.

### **7.1 Veränderte Anforderungen und Tätigkeiten - neue Facharbeiter oder neue Techniker?**

Die Frage "Techniker oder Facharbeiter?" war das Hauptthema der ersten beiden "Geschichten". Bei beiden handelte es sich darum, wie und warum gegebene Arbeitskräftetypen aus der Facharbeiterschaft zu Technikern umdefiniert wurden. Die Analyse dieser Geschichten bestätigte eine fundamentale Prämisse unserer theoretischen Argumentation, nach der Qualifikationstypen nicht nur nach allgemeinen "objektiven", fachlichen oder formalen Kriterien definiert werden können, sondern grundsätzlich auch als sozial produzierte Phänomene gesehen werden müssen. Denn beide Male ging es zwar um hochqualifizierte Arbeiter (für damalige Verhältnisse sogar Spitzenarbeiter), für deren Zuordnung zur Kategorie der Techniker es aber weder von ihrer Ausbildung, ihrem Qualifikationsniveau und ihrer Tätigkeitsstruktur, noch von den Kriterien des Tarif-

vertrags für Techniker her eindeutige Gründe gab; und die Arbeitergewerkschaft hat ja auch nachhaltig darauf bestanden, daß diese Arbeitskräfte "kaum mehr" als gehobene Facharbeiter waren. Trotzdem war es dem Betrieb nicht möglich, Arbeitskräfte mit den benötigten Qualifikationen einzustellen bzw. zu halten bzw. ohne die Grenze des Arbeiterstatus zu überschreiten.

Ein zentraler Grund dafür war das Selbstbewußtsein dieser Arbeitskräfte: Die ältesten und erfahrensten Instrumentenmechaniker sahen sich als "etwas mehr als nur Facharbeiter". Für die hier interessierenden Arbeitskräfte der Ammoniakfabriken - Metall- und Instrumentenfacharbeiter, Schiffsmaschinisten - hätte eine Einstellung als gewöhnliche Produktionsarbeiter eine soziale Degradierung bedeutet; und der Übergang in den Status eines Produktions**facharbeiters** war für sie nicht interessant, da sie ja schon in ihren bisherigen Einsatzbereichen Facharbeiter (gewesen) waren. (Im übrigen stand ein Produktionsfacharbeiter damals ja auch noch nicht zur Debatte.) Ein weiterer Grund für diese Entwicklung war, daß es damals kaum Möglichkeiten gab, für "gehobene" Facharbeiter einen besonderen Status und eine besondere Entlohnung zu schaffen, da dies gegen die solidarische Tarifpolitik der NKIF verstoßen hätte. Die Kategorie des Facharbeiters war also so eng zugeschnitten, daß sie kaum Raum für interne Differenzierung bot. Die Bedeutung dieser beiden Faktoren wird noch deutlicher bei einem Vergleich mit der Geschichte des "Fach-Fach" zwanzig Jahre später, bei der eine stärkere Verankerung eines Facharbeiterbildes bei den traditionellen Instandhaltungsfacharbeitern die Schaffung einer neuen, höher angesetzten Kategorie für "gehobene Facharbeiter" erlaubte, mit deren Hilfe die neuen Spitzenfacharbeiter innerhalb der Arbeiterschaft gehalten werden konnten.

Man kann aus den beiden Technikergeschichten gewissermaßen eine Art "französische Erfahrung" ableiten: Wo das Bild des Facharbeiters als **sozialer** Kategorie zu eng geschnitten, zu niedrig angesetzt und in seiner Identität zu schwach entwickelt ist, werden neue höhere Arbeiterqualifikationen oft schnell dem mittleren Qualifikationsbereich zugeordnet (Drexel, Fischer 1990).

## 7.2 Arbeitskräftekategorien - Tarifikategorien oder Qualifikationskategorien?

Die für Norwegen charakteristische Bestimmung von Arbeitskräftekategorien vor allem als Tarifikategorien hatte, zusammengefaßt formuliert, für die Gewerkschaften folgende Konsequenzen: erstens eine Vernachlässigung von Qualifikationsinhalten, Kompetenzen sowie arbeitsorganisatorischen Verhältnissen zugunsten einer Nutzung von Qualifikations- und Ausbildungspolitik für Status- und Lohninteressen, zweitens eine egalitäre Orientierung in bezug auf die Mitgliederinteressen an Status und Lohn, und drittens für die Arbeitergewerkschaft die ständige Gefahr, hochqualifizierte Facharbeiter zu verlieren.

Im einzelnen:

(1) Die dargestellten Geschichten haben - zunächst als Spezifikum der Arbeitskräftekategorien der Chemischen Industrie Norwegens - die Tatsache verdeutlicht, daß sie in hohem Maße traditionell "Tarifikategorien" und nicht "Qualifikationskategorien" sind. An diesem Beispiel kann man Allgemeineres zur Frage der Konstitution von Arbeitskräftekategorien lernen, deshalb seien die wichtigsten Zusammenhänge noch einmal rekapituliert:

Daß die Arbeitskräftekategorien in Norwegen vor allem in bezug auf Status und Entlohnung zugeschnitten waren, führte dazu, daß sie und ihre Entwicklung in besonderer Weise durch die spezifischen norwegischen Gewerkschaftsstrukturen und -politiken geprägt wurden. Dies wurde zum einen anhand der Situation der Arbeitergewerkschaft NKIF sichtbar: Ihre Politik war wenig auf qualifikations- und arbeitspolitische Probleme ausgerichtet und um so stärker vom Prinzip der solidarischen Tarifpolitik in bezug auf Status und Lohn bestimmt. Dieser Sachverhalt hat zunächst eine offensive Politik für hochqualifizierte Facharbeiter neuer Art kaum zugelassen. Und er bedingte eine Schwäche der NKIF bei Grenzkonflikten mit der NFATF. Trotz der immer wiederkehrenden Verluste gehobener Facharbeiter an Technikergewerkschaften blieb die Politik der NKIF aber lange auf alten Gleisen.

Auch in der Politik der NFATF wird, zweitens, die tarifpolitisch bestimmte Schneidung der Arbeitskräftekategorien sehr deutlich: Sie betrieb eine

offensive Politik der Aufnahme potentieller Aufsteiger. Obwohl die Instrumenteure zunächst nach spezifischen Erfahrungs- und Verantwortungsmerkmalen ernannt wurden, konnte der Titel auf Druck der NFATF hin allmählich durch die Teilnahme an betriebsinternen Kursen automatisch erworben werden. Diese Weiterbildung vermittelte zwar tatsächlich erhöhte Fachkompetenz, hatte aber vor allem eine Funktion als "Türöffner" für höheren Status und Lohnaufstieg - als Credentials.

(2) Diese Konstitution des Technikers als Tarifikategorie bedingt nicht nur ein geringes Gewicht von Kompetenzinhalten und Tätigkeitsstrukturen zugunsten von Status und Entlohnung, sondern auch ein besonderes Gewicht des "Ideals der Gleichheit" (Beck 1986, S. 65) - auch für die Konstitution dieser Arbeitnehmergruppe des mittleren Qualifikationsbereichs. Ähnlich wie bei der tarifvertraglich abgesicherten Weiterbildung für Arbeiter im Rahmen des Fünf-Stufen-Modells in den 70er Jahren, wo Ziel der Gewerkschaftspolitik gewesen war, "so vielen wie möglich so leicht wie möglich" die verschiedenen Aufstiegsschritte zu ermöglichen, setzte auch die NFATF nachdrücklich auf gute und gleiche Chancen für die Ernennung zu Technikern mit Hilfe einer betriebsinternen Weiterbildung: Auf der Grundlage eines NFATF-Vertrages konnten alle neu ausgebildeten Instrumentenmechaniker die Technikerkurse besuchen und mit dem Abschluß dieses Kurses ihren Aufstieg realisieren. Der Facharbeiterstatus wurde zu einer nur kurzen Zwischenstation auf dem Weg zum Technikerstatus. Statt einer großen und homogenen Gruppe von Instrumentenfacharbeitern entstand eine wachsende und - ungeachtet der individuellen Lohnzuschläge - relativ homogene Kategorie von Instrumententechnikern.

(3) Die Konstitution der Kategorie durch Tarifpolitik ist drittens auch ein wichtiges Kennzeichen der Geschichte der Prozeßtechniker. Auch bei ihnen war die damit zusammenhängende Orientierung am Prinzip der Gleichheit zu finden. Für den Prozeßtechniker wurden allerdings, nach der ersten Rekrutierungsphase, höhere Einstellungsvoraussetzungen definiert (Berufserfahrung als Schiffsmaschinist oder Ausbildung an technischen Fachschulen); jedoch ist auch in diesem Fall der Technikertitel durch tarifvertraglich verankerten Regelaufstieg gesichert. Diese Politik ist ebenfalls auf homogene Technikerbelegschaften orientiert. Dies ist insbesondere deshalb interessant, weil es ja die "gelbe" Gewerkschaft NALF war, die bei den Konstitutionsprozessen dieser Kategorie eine große Rolle gespielt hatte; das bedeutet, daß offenbar auch außerhalb der LO die Ar-

beitskräftekategorien vor allem als Tarifikategorien gesehen und verteidigt wurden.

### **7.3 Die begrenzte Tragfähigkeit einer nur tarifpolitischen Konstitution von Arbeitskräftekategorien**

Die ausschließlich oder vorwiegend tarifpolitisch orientierte Bestimmung von Arbeitskräftekategorien hat aber ihre Grenzen, das zeigt die Analyse der späteren Entwicklung sowohl in der Instandhaltung als auch in der Produktion; der traditionelle Einfluß der Tarifpolitik auf die Konstitution von Arbeitskräftekategorien befindet sich auf dem Rückzug. Am Beispiel der Fach-Fach-Geschichte war zu sehen, daß und wie der Facharbeiter (in diesem Fall der Instandhaltungsfacharbeiter) durch eine gewisse Differenzierung der Facharbeiterschaft und durch die gewerkschaftspolitische Absicherung von Aufstiegsmöglichkeiten insgesamt auf ein höheres Niveau gehoben werden kann - sowohl in bezug auf Lohn als auch in bezug auf Status. Zusätzlich wurden in diesem Fall für höher qualifizierte Facharbeiter Möglichkeiten einer herausgehobenen Entlohnung und eines besonderen Status eröffnet, gleichzeitig aber die Möglichkeit des ("automatischen") Aufstiegs zum Techniker durch Weiterbildung eliminiert zugunsten einer Spezifikation einer besonderen Technikerstellung. Damit wurde die Grenze des Facharbeiters zum Techniker nach oben hin verschoben und die Qualifikationsstruktur deutlicher nach tatsächlicher Kompetenz und Tätigkeit definiert.

Die Fach-Fach-Geschichte hat auch gezeigt, daß und wie Qualifizierung für die norwegische Arbeitergewerkschaft allmählich nicht mehr nur im Rahmen einer engen lohnpolitischen Strategie gesehen wird, sondern als Teil einer sich langsam entwickelnden besonderen Qualifikationspolitik. Angesichts der durch die vorherige enge tarifpolitische Orientierung bedingten Gefahr einer Ausdünnung der Arbeitergewerkschaft gerade im Spitzenbereich entstand gewissermaßen ein Zwang zur qualifikationspolitischen Wende, die die gewerkschaftliche Politik nicht nur für formale Differenzierung öffnete, sondern auch reale Qualifikationspolitik förderte.

Die allmähliche Transformation des Facharbeiters von einer Tarifikategorie zu einer ganzheitlichen Qualifikationskategorie war vor allem beim Prozeßfacharbeiter zu beobachten. Dieser Prozeß steht im Kontext einer

breiteren qualifikationspolitischen Bewegung der Chemischen Industrie insgesamt, die schon der Ausgangspunkt der Entstehung dieser Facharbeiterkategorie gewesen war. Diese Bewegung hat ihre besonderen Promotoren unter den Repräsentanten sowohl von Arbeitgeberverbänden als auch von Gewerkschaften und Berufsschulen, die sich für einen Facharbeiter mit hohem Niveau einsetzten. Es gab aber auch Kräfte der Beharrung gegen diese neuen Entwicklungen: die "technisch-administrativen" Verhaltensweisen der Betriebe bei Qualifizierungsmaßnahmen, die tarifpolitischen Grundpositionen der Gewerkschaften und die Unsicherheit von (vor allem älteren) Arbeitern gegenüber einer größeren Produktionsverantwortung.

Bei allen diesen Akteuren haben sich jedoch im Laufe der 80er Jahre andere, qualifikations- und berufspolitisch offensive Tendenzen entwickelt, die nachhaltig zu einer Stabilisierung des neuen Qualifikationstyps Produktionsfacharbeiter beitrugen. Wir haben vor allem die Bedeutung der hohen Qualifikationen und der neuen beruflichen Identität der jüngeren Facharbeiter hervorgehoben, die anspruchsvolle Arbeit leisten können und ganzheitliche Tätigkeiten sowie berufliche Entwicklungsmöglichkeiten wollen. Diese Entwicklung macht deutlich, daß ein "Wenden des Tankers", eine Umakzentuierung in der Bestimmung von Arbeitskräftekategorien und der auf sie bezogenen Politik möglich ist, selbst wenn früher alle sozialen Akteure in eine andere Richtung gegangen sind. Bestimmend für solche Entwicklungen sind offenbar nicht ein einzelner Faktor oder das Interesse eines einzelnen sozialen Akteurs. Die Analyse zeigt vielmehr, daß die Entstehung und die Konstitution eines neuen Qualifikationstyps als ein komplexer Strukturierungsprozeß verstanden werden muß, dessen Dynamik nicht von in sich (in ihren Interessen) widerstandsfreien, homogenen und "fertigen" Akteuren bestimmt ist, sondern durch Interaktionen und Handlungen, die die Akteure ihrerseits auch verändern.

Daß die Prozeßfacharbeiter heute mit ihren fachlichen Kompetenzen und beruflichen Orientierungen als Qualifikationstyp eine Herausforderung für den Prozeßtechniker darstellen, zeigt, daß und wie ein unter bestimmten historischen Verhältnissen entstandener Qualifikationstyp unter anderen Verhältnissen durch einen neuen Arbeitskräftetyp überflüssig werden kann. Daß der neue Qualifikationstyp auf der Facharbeiterebene angesiedelt ist, sein Vorgänger aber auf Technikerniveau, kann - wie gezeigt - nur historisch verstanden werden. In der Zeit, als der Techniker entstand, gab

es in der Produktion weder politisch noch kulturell "Platz" für einen Facharbeitertyp. Später, als der Produktionsfacharbeiter schon konzipiert war, entschieden die neuen Entwicklungsbedingungen und die Machtverhältnisse darüber, ob die neuen Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen dem "alten Techniker" oder dem "neuen Facharbeiter" zugeordnet wurden.

#### **7.4 Die neue Qualifikationspolitik der norwegischen Gewerkschaften und das Problem einer einheitlichen Interessenvertretung**

Es stellt sich nun aber die Frage, ob und wie die jetzt stabilisierten Facharbeiterkategorien in Instandhaltung und Produktion auch in Zukunft jungen, in bezug auf ihre Arbeit anspruchsvollen Facharbeitern Heimat bieten können. Für die Arbeitergewerkschaft ist dies eine große Herausforderung. Die "zunehmende normative Subjektivierung der Arbeit" (Baethge 1991), die deutlich auch unter diesen Gruppen zu beobachten ist, erfordert einen Bruch mit der alten Tarifpolitik, die nur auf Lohn und formalen Status ausgerichtet war. Notwendig wird eine Qualifikationspolitik, die Interessen auch in bezug auf Kompetenzverhältnisse und Tätigkeitsstrukturen wahrzunehmen vermag. Das Problem stellt sich ähnlich wie bei den von Schumann und anderen als "Systemregulierern" bezeichneten Arbeitskräften: "Nur soweit es gelingt, den weiterreichenden Berufs- und Beteiligungsinteressen der Systemregulierer 'vor Ort' gerecht zu werden, können diese ihr berufliches Selbstverständnis mit einem positiven Rollenverständnis als Produktionsarbeiter verknüpfen" (Schumann u.a. 1990, S. 67). Noch wichtiger ist eine solche Politik, um die jungen Facharbeiter überhaupt für die Gewerkschaft zu gewinnen, da ihre Beziehung zunächst durch Distanz und keineswegs durch selbstverständliche Zugehörigkeit bestimmt ist.

Für eine neue Qualifikationspolitik, die auf breite Facharbeiterinteressen ausgerichtet ist, muß die Gewerkschaft aber auch einen Preis bezahlen. Es geht um die Möglichkeiten einer einheitlichen Interessenvertretung. Die Gewerkschaft steht vor einem "Vertretungsdilemma" (Drexel 1991): Wie kann sie die Interessen der jungen Facharbeiter wahrnehmen, ohne die der "älteren" im Stich zu lassen? Die "älteren" Arbeiter und Kollegen (sie sind nicht immer alt nach Jahren) sind noch da und können bzw. sollen



noch lange bleiben. Diese Situation ist natürlich für die Gewerkschaften nicht neu, sie spitzt sich aber heute stark zu:

Wie ist es möglich, die gesamte Facharbeiterschaft in bezug auf Lohn und Qualifikationsprofil anzuheben **und gleichzeitig** für die Spitzenfacharbeiter noch zusätzliche Anhebungsmöglichkeiten zu sichern? Im Fall unserer Fach-Fach-Geschichte hat man z.B. ein breites, vertraglich gesichertes Weiterbildungsprogramm und Ansätze einer neuen Qualifikationspolitik entwickelt. Und wie kann man eine egalitäre Arbeitsplatzstruktur ohne Lohn- und Statusdifferenzierung aufrechterhalten? Eine Antwort kann, wie in den untersuchten Produktionsbetrieben, Erwachsenenbildung sein, die dann aber eng am Bedarf und an den Lernbedingungen der älteren Angelernten orientiert sein muß und sich nicht, wie so oft der Fall, auf die Quantität der Maßnahmen reduzieren kann. Für die norwegischen Gewerkschaften besteht zudem vor allem die Aufgabe, die Qualität dieser Weiterbildung zu sichern.

Ganz generell stehen die Gewerkschaften in dieser Situation vor der Gefahr, das "Ideal der Gleichheit" aufgeben zu müssen. Das Problem der Gleichheit spitzt sich auch deswegen zu, weil die neueren Interessen einen eher individuellen Charakter haben als die traditionellen. Und gleiche Interessen an anspruchsvoller Arbeit und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten können zwar tendenziell eine "Solidarität der Selbstverwirklichung" und der individuellen Karriere schaffen; darauf aber kann keine Gewerkschaftsorganisation bauen. Damit kann der soziale Charakter der Gewerkschaften unter Druck geraten.

Zwar können solche Arbeits- und Entwicklungsmilieus durchaus eine bestimmte Kollektivität, soziale Zugehörigkeiten als Identitätsgrundlagen und damit kollektive Identitäten schaffen, auf denen starke Berufsorganisationen aufbauen können. Offen bleibt aber, ob solche Identitäten und Organisationen auch Orientierungen entwickeln können, die über beschränkte Berufsinteressen hinausgehen; ob - mit anderen Worten - solche Organisationen auch zu einer Grundlage für politische Allianzen und Identitäten auf einer breiteren Klassen- und gesellschaftlichen Basis werden können, wie das die Gewerkschaften waren.

Allerdings sollte man Interessen an anspruchsvoller Arbeit und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten nicht ohne weiteres mit Individualisie-

rung gleichsetzen, das zeigen die Ergebnisse unserer Analyse ebenfalls; daß die in der vierten Geschichte angesprochenen egalitären Verhältnisse innerhalb der Schicht von den jungen Facharbeitern völlig akzeptiert werden, kann beispielsweise als Indikator dafür angesehen werden, daß eine gegebene Kollektivität auch für die jungen "neuen" Arbeitskräfte einen Wert darstellt - oder zumindest, daß diese Kollektivität sozialisatorische Potenzen entwickelt.

Aber natürlich gibt es bei den jüngeren Arbeitskräften eine stärkere Orientierung in Richtung auf Weiterbildung und Karriere, die ihre individuellen Ansprüche in den Vordergrund rücken lassen. Damit stoßen wir auf eine weitere Herausforderung der Gewerkschaftspolitik.

### **7.5 Anhebung plus Differenzierung - eine schwierige, aber notwendige Zielstellung der norwegischen Gewerkschaftspolitik**

Wenn es der norwegischen Arbeitergewerkschaft gelingt, für die Facharbeiter breit geschnittene Arbeitsaufgaben, organisatorische Autonomie und weitreichende Produktionsverantwortung zu sichern, bleibt das Problem, wie sie gleichzeitig deren Interessen an Weiterbildung und Aufstiegsmöglichkeiten vertreten kann. Dieses Dilemma stellt für die norwegischen LO-Gewerkschaften eine besondere organisationspolitische Herausforderung dar. Welche Lösungen erscheinen auf der Basis dieser Analyse sinnvoll?

Statt einer Konkurrenz zwischen den Gewerkschaften der Arbeiter und der Technischen Angestellten erscheinen Zusammenarbeit und gegenseitiges Verständnis notwendig; denn die Arbeitergewerkschaft kann, wenn sie auch die langfristigen Interessen der Facharbeiter berücksichtigen will, nicht gegen individuelle "Grenzübergänge" arbeiten oder sich dazu gleichgültig verhalten. Statt dessen muß die Arbeitergewerkschaft eigentlich daran interessiert sein, den mittleren Qualifikationsbereich auf einem hohen Niveau zu haben bzw. zu halten. Die "Grenzgebiete" zwischen Arbeiter- und Angestelltengewerkschaft würden dann nicht nach unten, sondern nach oben verlagert.

Dies würde die Basis einer politischen Allianz zwischen Arbeitern und Arbeitnehmern des mittleren Qualifikationsbereichs begründen: Wenn die

Angestelltengewerkschaften eine Politik entwickeln, die nach oben greift statt nach unten, kann sie Unterstützung von der Arbeitergewerkschaft erwarten - und auch fordern. Heute setzt die Anhebung der Facharbeiterqualifikationen den Techniker und vor allem den Meister stark unter Druck; sie werden vor ganz neue Aufgaben und vor große Anforderungen gestellt, ihre Ansprüche an Weiterbildung und berufliche Entwicklung aber nur in begrenztem Umfang realisiert.

Die norwegischen Angestelltengewerkschaften stehen letztlich in der gleichen tarifpolitischen Tradition wie die Arbeitergewerkschaft, ihre Politiken zugunsten von qualifikations- und arbeitsorganisatorischen Interessen sind schwach entwickelt. Eine gemeinsame Politikentwicklung auf diesen Feldern wäre notwendig, um im mittleren Qualifikationsbereich dem "Druck von oben", d.h. dem Druck durch zunehmenden Ingenieureinsatz entgegenzuwirken.

Bislang aber gibt es in Norwegens Gewerkschaften nur wenige Hinweise auf eine solche neue Allianz.

## Literatur

- Abrams, Ph.: Historical Sociology, Somerset 1982.
- Asendorf-Krings, I.; Drexel, I.; Nuber, Ch.: Reproduktionsvermögen und die Interessen von Kapital und Arbeit - Ein Beitrag zur theoretischen Bestimmung von Qualifikation. In: ISF München (Hrsg.): Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation, Frankfurt/München 1976, S. 207-236.
- Baethge, M.: Arbeit, Vergesellschaftung, Identität - Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt, Heft 1, 42. Jg., 1991, S. 6-19.
- Beck, U.: Risikogesellschaft - Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt/Main 1986.
- Drexel, I.: Belegschaftsstrukturen zwischen Veränderungsdruck und Beharrung - Zur Durchsetzung neuer Ausbildungsberufe gegen bestehende Qualifikations- und Lohnstrukturen, Frankfurt/New York 1982.
- Drexel, I.: Der schwierige Weg zu einem neuen gesellschaftlichen Qualifikationstyp - Theoretische Grundlagen, empirische Indikatoren und das Beispiel neuer Technikerkategorien in Frankreich. In: Journal für Sozialforschung, Heft 3, 29. Jg., 1989, S. 301-326.

- Drexel, I.: Ausbildungs- und Berufswege zwischen Facharbeiter und Ingenieur - Das Mittelfeld des gewerblich-technischen Personals unter Restrukturierungsdruck. In: WSI Mitteilungen, Heft 4, 44. Jg., 1991, S. 226-235.
- Drexel, I.; Fischer, J.: Der Betrieb und seine Rolle für die Erzeugung von Qualifikationen. Konstitution und Entwicklung mittlerer Qualifikationen in Deutschland und Frankreich - ein Vergleich. Bericht des CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung), Berlin 1990.
- Drexel, I.; Méhaut, Ph. : Der Weg zum Techniker: Aufstieg oder Seiteneinstieg? - Unterschiedliches und Gemeinsames in den Entwicklungen von Bildungssystem und betrieblicher Personalpolitik in Deutschland und Frankreich. In: K. Düll; B. Lutz (Hrsg.): Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich, Frankfurt/New York 1989, S. 287-333.
- Giddens, A.: The Constitution of Society, Cambridge 1984.
- Habermas, J.: Zur Logik der Sozialwissenschaften, Frankfurt/Main 1970.
- Halvorsen, T.; Korsnes, O.; Sakslind, R.: Arbeitspolitik als Forschungsprogramm - Perspektiven und Probleme. Discussion Papers No. IIVG/dp87-232, Wissenschaftszentrum Berlin, Berlin 1987.
- Kern, H.; Schumann, M.: Das Ende der Arbeitsteilung? - Rationalisierung in der industriellen Produktion, München 1984.
- Korsnes, O.: On the Social Constructions of the Skilled Industrial Workers, AHS Serie B, 1990-4, Universitetet i Bergen, Bergen 1990.
- Lutz, B.: Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich - Zum Einfluß des Bildungssystems auf die Gestaltung betrieblicher Arbeitskräftestrukturen. In: ISF München (Hrsg.): Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation, Frankfurt/München 1976, S. 83-151.
- Lutz, B.; Veltz, P.: Maschinenbauer versus Informatiker - Gesellschaftliche Einflüsse auf die fertigungstechnische Entwicklung in Deutschland und Frankreich. In: K. Düll; B. Lutz (Hrsg.): Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich, Frankfurt/New York 1989, S. 213-285.
- Maurice, M.; Sellier, F.; Silvestre, J.-J.: The Social Foundations of Industrial Power - A Comparison of France and Germany, Cambridge 1986.
- Michelsen, S.: Den sosiale konstruksjon av fagarbeideren i norsk industri - en kritisk betingelse for yrkesopplæringen, AHS Serie B, 1990-5, Universitetet i Bergen, Bergen 1990.
- Olsen, O.J.: Makt og motstand - En studie av bedriftsorganisasjon og fagorganisasjon ved Eidanger Salpeterfabriker 1945 - 1970, Diplomarbeit, Sosiologisk Institutt, Universitetet i Bergen, Bergen 1984.
- Olsen, O.J.: Utviklingstrekk ved norsk yrkesutdanning og fagopplæring, AHS Serie B, 1989-3, Universitetet i Bergen, Bergen 1989.
- Olsen, O.J.: Neue Produktionskonzepte auf norwegisch? - Zur Bedeutung der industriellen Beziehungen und des Qualifikationssystems für die neuere Rationalisierungsentwicklung in der norwegischen Prozeßindustrie. In: SOFI-Mitteilungen, Heft 18, Göttingen 1990, S. 76-85. (AHS Serie B, 1990-2, Universitetet i Bergen, ergänzte Version, Bergen 1990.)

- Olsen, O.J.: History and Sociology: Comments on an old Debate. In: T. Halvorsen (ed.): Historie og sosiologi, Tre innlegg, AHS Serie B, 1991-3, Universitetet i Bergen, Bergen 1991, S. 21-36.
- Sakslind, R.; Halvorsen, T.: Praktisk profesjonalisme? - Teknikeryrket og den tekniske fagskolens reformer, AHS Serie B, 1991-2, Universitetet i Bergen, Bergen 1991.
- Sakslind, R.; Halvorsen, T.; Korsnes, O.: Arbeidslivsforskning og de saer egne industrielle relasjoner i Norge. In: I. Bleiklie et al. (eds.): Politikken forvaltning, Universitetsforlaget, Oslo 1985, S. 42-73.
- Schumann, M.; Baethge-Kinsky, V.; Neumann, U.; Springer, R.: Breite Diffusion der neuen Produktionskonzepte - zögerlicher Wandel der Arbeitsstrukturen. In: Soziale Welt, Heft 1, 41. Jg., 1990, S. 49-69.
- Streeck, W.: Skills and the Limits of Neo-Liberalism - The Enterprise of the Future as a Place of Learning. Discussion Papers No. FS I 88-16, Wissenschaftszentrum Berlin, Berlin 1988.
- Wehler, U. (Hrsg.): Geschichte und Soziologie, Frankfurt/Main 1984.



## Die Techniker in Frankreich - Zur Einführung in zwei Fallstudien

1. Wer sind die französischen Techniker?
2. Woraus resultiert die rasche Zunahme und die wachsende innere Heterogenität der Gruppe der Techniker?
3. Zwei komplementäre Antworten auf die Frage nach der Zukunft der techniciens

### 1. Wer sind die französischen Techniker?

Der Techniker ist in Frankreich heute vor allem eine statistische Kategorie, die Arbeitskräfte mit recht unterschiedlicher Stellung im Beschäftigungssystem und heterogenen Ausbildungen und Berufswegen zusammenfaßt.

Seit Beginn des Jahrhunderts unterstreichen die Definitionen des Technikers durch die **Statistik** im wesentlichen seine Zwischenposition zwischen den sog. cadres (Führungskräften in einem weiten Sinn) und den ingénieurs<sup>1</sup> einerseits, Arbeitern andererseits. So definiert z.B. 1903 ein Dekret des Erziehungsministeriums den Techniker als eine "Leitungs- und Führungskraft zwischen dem leitenden und dem Arbeiterpersonal". Ein halbes Jahrhundert später (1954) dagegen werden sie von der Arbeitskräfte-Nomenklatur, die von INSEE (dem Pendant des Deutschen Statistischen Bundesamtes) erstellt wird, den mittleren Führungskräften zuge-

- 
- 1 Die Ingenieure stellen in Frankreich eine nach Ausbildung und (vor allem) Entlohnung sowie sozialem Status besonders herausgehobene Gruppe dar, aus der sich auch ein großer Teil des gehobenen und höheren Führungspersonals von Betrieben und staatlicher Verwaltung rekrutiert; sie werden i.d.R. mit der Gruppe der cadres zusammengenommen als eine Arbeitskräfte-, Tarif- und Sozialkategorie angesehen.



rechnet, d.h. unter ausschließlicher Bezugnahme auf die Gruppe der cadres verortet. In der neuen Nomenklatur von 1982 schließlich findet man den Techniker unter den sog. "mittleren Berufen". Für Desrosières und Thevenot, die an der Ausarbeitung dieser Nomenklatur beteiligt waren, nehmen diese Berufe gleichzeitig "Zwischen- und Mittlerpositionen" ein und charakterisieren sich weniger durch eine "mittlere Beschäftigung" - etwa in dem Sinn, daß deren Inhaber mittlere Qualifikationen im Verhältnis zu anderen Beschäftigten hätten - als durch eine Qualifikation, die durch die Gruppe der cadres definiert wird (Desrosières, Thevenot 1988). Auch wenn die zuletzt genannte Nomenklatur angibt, die Tätigkeit des Technikers in der Industrie bestehe in der Anwendung von technischen Kenntnissen, bleibt die intrinsische Definition dieser Kategorie doch unpräzise.

Seit Beginn der 60er Jahre ist ihre **Rolle im Betrieb**, in Zusammenhang mit der zunehmenden Automatisierung und der Ausdehnung von High-Tech-Industrien, wie Flugzeugbau und Atomwirtschaft, laufend gewachsen. Heute sind die Techniker eine Arbeitskräftekategorie mit steigender Bedeutung. 1988 stellte sie 744.000 Personen, mit einem Wachstum zwischen 1982 und 1988 von 5 %, das die Entwicklung seit Anfang der 60er Jahre fortführt: Zwischen 1962 und 1982 war diese Arbeitskräftekategorie jeweils zwischen zwei Volkserhebungen (etwa alle sieben Jahre) im Durchschnitt um 37 % gewachsen, die Erwerbsbevölkerung insgesamt (ohne Arbeitslose) dagegen nur um 3,4 %. Waren die Techniker zunächst vor allem in der Industrie vertreten, so verbreiten sie sich nun zunehmend im Dienstleistungssektor und verteilen sich heute ungefähr gleichmäßig auf die beiden Sektoren (knapp 50 % aller Techniker finden sich in der Industrie, ca. 45 % im tertiären Sektor).

In der Industrie wuchs diese Kategorie zwischen 1982 und 1988 um ca. 3 % - bei gleichzeitiger Reduzierung der Gesamtbeschäftigung um 11,5 % in derselben Periode. Die Palette der Funktionen, die Techniker in der Industrie einnehmen, ist sehr breit: Versuch und Kontrolle, Arbeitsvorbereitung, Technische Zeichner, aber auch Produktion, Instandhaltung, Informatik und andere Bereiche. Wie das gesamte gewerblich-technische Personal der Industrie ist auch die Kategorie der Techniker im wesentlichen eine männliche Kategorie (Ende der 80er Jahre weniger als 10 % Frauen!), auch wenn seit 1975 eine gewisse Feminisierung eintrat (Daune-Richard, Marry 1990).

**Die Techniker von heute sind im Durchschnitt jung, in wachsendem Umfang mit dem Abschlußdiplom einer weiterführenden Schule ausgestattet und zunehmend heterogener:** Bei der Volkszählung von 1982 waren zwei von drei Technikern weniger als 40 Jahre alt und nach einer anderen Erhebung (der "Enquête Emploi") von 1988 war fast die Hälfte aller Techniker (46,5 %) jünger als 35 Jahre (der entsprechende Wert für die gesamte Erwerbsbevölkerung in Beschäftigung: 40,6 %). Die seit etwa 20 Jahren zunehmende Auffüllung der Kategorie durch junge Arbeitskräfte macht sich bemerkbar: Der Anteil der 40 bis 49 Jahre alten Arbeitskräfte ist zwischen 1982 und 1987 um 26 % gestiegen.<sup>2</sup>

## **2. Woraus resultiert die rasche Zunahme und die wachsende innere Heterogenität der Gruppe der Techniker?**

Wie in der deutschen Industrie wurden auch in Frankreich jahrzehntelang "Techniker"-Positionen - d.h. vor allem Spezialistenfunktionen in den Technischen Büros unterhalb des Ingenieur-niveaus - und untere Führungskräfte-Positionen - die Positionen der maîtrise - überwiegend durch Aufstieg aus der Arbeiterschaft besetzt. Diese Arbeiterschaft verfügt freilich nur zu einem wesentlich kleineren Teil als in der deutschen Industrie über eine einschlägige (in der Regel schulische) Berufsausbildung, während die übrigen Arbeiter nur in abgebrochenen Schullaufbahnen, durch die Absolvierung von Berufsvorbereitungskursen oder Ausbildung im Handwerk qualifiziert sind. Techniciens (und agents de maîtrise) waren also lange ganz überwiegend und sind teilweise noch heute ehemalige Arbeiter, die vom Betrieb zum Techniker bzw. Meister ernannt wurden und in der Regel aufgrund besserer Schulausbildungen und/oder langjähriger Berufserfahrung und/oder zusätzlicher Weiterbildung besonders qualifiziert sind, nicht aber durch eine Techniker- oder Meisterausbildung, die es in Frankreich nicht gibt.

Dieses Muster des Zugangs zu mittleren Positionen wird seit etwa drei Jahrzehnten zunehmend ergänzt durch neuartige schulische **Technikerausbildungen** des Öffentlichen Bildungssystems, welche jungen Berufsanfänger

---

2 Die vorstehenden Informationen stammen im wesentlichen aus Guillon 1989 und Guillon, Berreur 1990.

gern einen Direktzugang in das Mittelfeld des technisch-gewerblichen Personals ermöglichen. Bei diesen neuen Bildungsgängen handelt es sich um

- zwei Bildungsgänge, die auf Abiturniveau zum Technikerabitur (BTn) und zum Berufsabitur (Bac Professionnel) führen,
- sowie um zwei Ausbildungen zum Höheren Techniker, die auf dem Abitur (sowohl dem allgemeinbildenden als auch dem BTn und dem Bac Professionnel) aufbauen.

Die Absolventen dieser vier "Innovationen" des französischen Bildungssystems sind es, die die Statistiken der Techniker rasch anschwellen lassen, die die Gruppe verjüngen und immer heterogener machen.

Welche **Konsequenzen** hat die Entstehung dieser neuen Bildungsgänge und neuer Typen von Technikern für die Arbeitskräftekategorie des Technikers? Macht es überhaupt noch Sinn, von **dem** Techniker zu sprechen oder ist es nicht sinnvoller, in Zukunft von fünf verschiedenen Technikerkategorien (unter Einschluß des traditionellen ernannten Technikers) auszugehen?

Zwei Fragen sind in diesem Kontext zu beantworten:

Zum einen ist danach zu fragen, ob sich die vier neuen mittleren Bildungs- und Berufswege zum Techniker überhaupt durchsetzen, ob sie ihren Absolventen in Betrieb und Gesellschaft einen jeweils eigenständigen "Platz" - die zentrale Voraussetzung für deren Zukunft als eigenständige gesellschaftliche Qualifikationstypen - schaffen können. Zum anderen ist aber auch zu fragen, was die Entstehung dieser verschiedenen Wege zum Techniker, die miteinander um Position und Titel des Technikers in Betrieb und Gesellschaft konkurrieren, für die Kategorie des Technikers insgesamt bedeutet: Wird die Heterogenität der Zugangswege, der Bildungsgänge, der sozialen Herkunft sowie der Berufsverlaufsmuster und der daran gebundenen objektiven Interessenlagen und subjektiven Interessenperspektiven zu einer Dynamik, die die Kategorie "des" Technikers sprengt? Oder kann diese Kategorie die durch unterschiedliche Zugangswege konstituierten Teilgruppen in sich integrieren und zu einer - veränderten - Arbeitskräftekategorie und zu einer sozio-professionellen Gruppe verschmelzen?

Noch gibt es natürlich keine abschließenden Antworten auf diese Fragen. Doch werden im folgenden ausgewählte, besonders aufschlußreiche Sachverhalte dargelegt, die Teilantworten begründen. Sie können zugleich Relevanz und spezifische Elemente einer theoretischen Konzeptualisierung solcher historischer Prozesse, in denen sich neue Arbeitskräftekategorien herausbilden, zeigen.

### **3. Zwei komplementäre Antworten auf die Frage nach der Zukunft der techniciens**

Die beiden folgenden Aufsätze sollen die Geschichte der/des französischen Techniker(s) in komplementärer Perspektive ausleuchten:

Der erste Aufsatz fragt danach, ob mit der Schaffung der neuen Ausbildungsgänge tatsächlich neue gesellschaftliche Qualifikationstypen (Plural!) entstehen und ob sich, darauf aufbauend, neue sozioprofessionelle Gruppen entwickeln. Im Zentrum stehen Probleme der Durchsetzung und Stabilisierung dieser "Innovationen" in Betrieb und Gesellschaft sowie die frühen Problemlösungsansätze der 70er und 80er Jahre.<sup>3</sup>

Der zweite Aufsatz fragt, aus der komplementären Perspektive der Gesamtgruppe des Technikers, nach der Bewältigung ihrer wachsenden internen Heterogenität. Er konzentriert sich auf die Strukturierungs- und Integrationsfunktion von Tarifverträgen und die gesellschaftlichen Regelungen, die sie für das Problem von Homogenität und Heterogenität, von Einheit und Differenzierung in diesem konkreten Fall finden. Im Mittelpunkt stehen die neuen tarifvertraglichen Problemlösungen der 90er Jahre - gegenüber denen der 70er Jahre ausgereifere Lösungen -, mit denen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften unter Assistenz des Staates auf z.T. dramatische (und insofern auch "ausgereifere") Probleme der 80er

---

3 Dieser Aufsatz stellt einen (aktualisierten) Ausschnitt eines 1989 im Journal für Sozialforschung erschienenen Aufsatzes der Verfasserin dar (Drexel 1989), der auf umfangreichen Auswertungen französischer Literatur und Recherchen in Frankreich in den Jahren 1986 bis 1991 basiert. Eine ausführlichere und näher an die Gegenwart heranführende Darstellung, die auch Betriebsfallstudien in französischen Betrieben miteinbezieht, findet sich in Drexel 1993.

Jahre zu antworten suchen. Diesem aktuellsten Teil der Darstellung der französischen Entwicklung ist ein Stück Tarifgeschichte vorangestellt, das nicht nur für sich genommen aufschlußreich ist, sondern auch zeigt, welche strukturierenden Vorgaben unterschiedliche Eingruppierungs- und Tarifsyste me für die Konstitution eines gesellschaftlichen Qualifikationstyps haben können und welche weitreichenden Veränderungen hier möglich sind.

Der Aufsatz der deutschen Autorin ist dem der französischen Autorinnen vorangestellt, da er für deutsche Leser notwendige Basisinformationen zum französischen Bildungssystem, zur Aufnahme der neuen Techniker in den Betrieben und zu den sozialen und betrieblichen Folgeproblemen der neuen Bildungsgänge liefert; Informationen, ohne die die spezifischen Modalitäten des Zugriffs der Tarifpolitik, insbesondere die Regelungen der beginnenden 90er Jahre, nicht zu verstehen wären. Daneben ist diese Reihenfolge auch darin begründet, daß der erstgenannte Aufsatz schwergewichtig die Verhältnisse der 70er und 80er Jahre, der zweite schwergewichtig die der beginnenden 90er Jahre schildert.

## Literatur

- Desrosières, A.; Thevenot, L.: *Les catégories socio-professionnelles*, Paris 1988.
- Daune-Richard, A.M.; Marry, C.: *Autres histoires de transfuges? Le cas des jeunes filles inscrites dans des formations "masculines" de BTS ou DUT industrielles*. In: *Formation Emploi*, no 29, Paris 1990.
- Drexel, I.: *Der schwierige Weg zu einem neuen gesellschaftlichen Qualifikationstyp - Theoretische Grundlagen, empirische Indikatoren und das Beispiel neuer Technikkategorien in Frankreich*. In: *Journal für Sozialforschung*, Heft 3, 29. Jg., 1989.
- Drexel, I.: *Das Ende des Facharbeiteraufstiegs? - Neue mittlere Bildungs- und Karrierewege in Deutschland und Frankreich - ein Vergleich*, Frankfurt/New York 1993.
- Guillon, R.: *La place des techniciens dans les systèmes d'emploi*. In: *CEREQ Bref*, no 46, Paris 1989.
- Guillon, R.; Berreur, Ch.: *Deux catégories socioprofessionnelles en mutation, un bilan sur l'activité des techniciens et des agents de maîtrise*. *CEREQ, Document de travail*, no 52, Paris 1990.

## **Neue Technikerausbildungen in Frankreich - Neue gesellschaftliche Qualifikationstypen und -gruppen?**

1. Der schwierige Prozeß der Entstehung eines gesellschaftlichen Qualifikationstyps und die Schwierigkeiten, ihn zu erforschen
2. Techniker mit BTn - massenhaft, aber als Qualifikationstyp hybrid
3. Die Techniker mit "Bac + 2" (Jahren Ausbildung) - neue Schlüsselfiguren mit uneindeutiger Zukunft

### **1. Der schwierige Prozeß der Entstehung eines gesellschaftlichen Qualifikationstyps und die Schwierigkeiten, ihn zu erforschen**

(1) In Frankreich wurde in den 50er Jahren sehr nachdrücklich eine große Knappheit an technischen Qualifikationen beklagt. Diese Klagen, aber auch andere Gründe - vor allem das Interesse an einer Bündnispolitik mit den aufstrebenden Mittelschichten, die bessere Bildungs- und Berufsperspektiven für ihre Kinder forderten -, veranlaßten den französischen Staat, in rascher Folge eine ganze Reihe neuer mittlerer Bildungsgänge zu schaffen:

- 1959 wurde, in Verlängerung eines bereits bestehenden Bildungsganges, eine erste Ausbildung zu einem Höheren Techniker geschaffen, die zwei Jahre über das Abitur hinausführt, mit dem Brevet de Technicien Supérieur (BTS) abschließt und auf das Niveau III der sechsstufigen Hierarchie des französischen Bildungssystems führt (vgl. Übersicht I).
- 1966 folgte die Schaffung einer zweiten Ausbildung zum Höheren Techniker, die mit dem Diplôme Universitaire de Technologie

## **Übersicht I**

### **Die Niveaus des Öffentlichen Bildungssystems in Frankreich**

Niveau VI:	Abgang aus den 6., 7. und 8. Klassen der allgemeinbildenden Schule oder aus berufsvorbereitenden einjährigen Bildungsgängen (ohne weitere Ausbildung)
Niveau Vb:	Abgang aus der 9. Klasse der allgemeinbildenden Schule oder den Klassen des sog. Cycle Court, d.h. zwei- bis dreijährigen schulischen Berufsausbildungen, vor der Abschlußklasse
Niveau V:	Abgang aus der Abschlußklasse des Cycle Court mit den Diplomen CAP oder BEP oder Abgang aus den Klassen des Cycle Long (des zum Abitur führenden Bildungsgangs) vor der Abschlußklasse (d.h. Schulabbruch ohne Erreichen der Abiturklasse)
Niveau IV:	Abgang aus der Abiturklasse des allgemeinbildenden Gymnasiums, das zum Bac Général führt; des technischen Gymnasiums (Bac Technique - BTn) oder des beruflichen Gymnasiums (Bac Professionnel - Bac Pro) oder Abbruch von über das Abiturniveau hinausführenden Ausbildungen vor Erreichen des Niveaus III
Niveau III:	Abgang mit einem Abschlußdiplom einer zwei Jahre über das Abitur hinausführenden Ausbildung zum Höheren Techniker (BTS, DUT) oder Abschluß der untersten Stufe der Hochschulausbildung
Niveau II + I:	Abgang aus dem 2. bzw. 3. Teil einer Hochschulausbildung oder einer sog. Grande Ecole (Ingenieurschule) mit einem Diplom



(DUT) abschließt und ebenfalls zwei Jahre über das Abitur hinausführt; auch diese Ausbildung führt auf das Bildungsniveau III.

- Im selben Jahr (1966) wurde eine Technikerausbildung geschaffen, die mit dem Technikerabitur Baccalauréat de Techniciens bzw. Technologique (BTn) abschließt, zwei Jahre weniger Schule erfordert als die Wege zum BTS bzw. DUT und dementsprechend auch nur auf das Niveau IV führt.
- Und schließlich wurde 1985 die Ausbildung zum Baccalauréat Professionnel (Bac Pro - Berufsabitur) geschaffen, die ebenfalls auf das Niveau IV führt, obwohl sie den Begriff Techniker nicht mehr in ihrer Bezeichnung führt und bei ihrer Schaffung schon vielfach als Ausbildung für die anspruchsvollsten Arbeiterpositionen angesehen wurde.

Bedeutend diese mehrfachen Reformen des französischen Bildungssystems, daß neben den traditionsreichen Aufstiegstechniker nun zwei oder sogar vier neue Technikerkategorien treten? Werden die neuen Bildungsgänge nur den Zugang zum Techniker etwas modifizieren, ohne weitere Konsequenzen für betriebliche Strukturen und Politiken und für die Sozialstruktur? Oder werden sie neue gesellschaftliche Qualifikationstypen entstehen lassen, die im betrieblichen Produktionsprozeß und im gesellschaftlichen Reproduktionsprozeß jeweils eine spezifische Stellung einnehmen, relativ stabile, gesellschaftlich verfestigte Syndrome von Qualifikationen für den Produktions- und den Reproduktionsprozeß umfassen und durch charakteristische verfestigte Muster der Reproduktion von Arbeitskraft erzeugt und geprägt werden?<sup>1</sup> Und werden sich ggf. aus diesen neuen gesellschaftlichen Qualifikationstypen neue sozio-professionelle Gruppen entwickeln, d.h. neue Gruppierungen der einem Qualifikationstyp zugehörigen Individuen mit spezifischer Selbst- und Fremdwahrnehmung ("Gruppenidentität") sowie eventuell auf diese bezogenen Organisationsformen und Aktivitäten, die ihrerseits ihre Stabilisierung vorantreiben können?

(2) Die Beantwortung dieser Fragen ist nicht einfach. Die reichhaltige bildungssoziologische und industriesoziologische Literatur Frankreichs liefert zwar zahlreiche quantitative und qualitative Informationen zum

---

1 Für eine ausführliche theoretische Begründung dieses Konzepts vgl. den Beitrag von Drexel in diesem Band, S. 33 ff.

Schicksal dieser Bildungsgänge und ihrer Absolventen; aber diese Informationen bleiben in bezug auf unsere Frage zunächst völlig uneindeutig: Wie soll man die vielfältigen partikularen, z.T. auch ganz widersprüchlichen Informationen über ihre Entwicklung zueinander ins Verhältnis setzen? Wie soll man etwa rasch wachsende Schülerzahlen, wie gleichzeitig schrumpfende Übertritte der Ausbildungsabsolventen in ein Beschäftigungsverhältnis interpretieren?

Will man nicht vorgängigen Sichtweisen - etwa "eine weitere Variante in dem sich individualisierenden Zugang zum Beschäftigungssystem" oder "solche modernen Bildungsgänge führen zu neuen Arbeitnehmergruppen und neuen Spaltungen" - aufsitzen, so muß man sich zunächst der Faktoren vergewissern, die für die Herausbildung und Durchsetzung eines neuen Qualifikationstyps relevant sind. Nur eine solche Vorklärung erlaubt eine Schärfung des Blicks für die für eine Beantwortung dieser Frage bedeutsamen empirischen Informationen; nur sie erlaubt es, auch diffuse oder widersprüchliche Informationen in einen allgemeineren Zusammenhang zu stellen und kohärent zu interpretieren.

Deshalb werden im folgenden zunächst eine Reihe von Sachverhalten benannt, die sich aus dem theoretischen Konzept der Konstitution gesellschaftlicher Qualifikationstypen als zentrale "Indikatoren" ihrer Entstehung und Stabilisierung ableiten lassen. Diese Sachverhalte werden gewissermaßen als Wünschelrute genutzt, um aus der Fülle der vorliegenden empirischen Untersuchungen und Statistiken die für unsere Frage wichtigsten Informationen auszuwählen und zu einem strukturierten Bild der Entwicklung der einzelnen Bildungsgänge und ihrer Absolventen zusammenzufügen. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei Problemen der Durchsetzung der neuen Entwicklungen im Bildungssystem, in Betrieb und Gesellschaft hin zu neuen gesellschaftlichen Qualifikationstypen, aber auch den Regelungen, die diese Probleme bewältigen sollen.

(3) Die folgenden Sachverhalte werden als **Indikatoren für die Durchsetzung neuer Qualifikationstypen** angesehen, sie steuern und strukturieren die Suche, Darstellung und Interpretation empirischer Einzelinformationen zum Schicksal der neuen Bildungsgänge und ihrer Absolventen:

Erstens müssen sich die neuen Bildungsgänge als Zugang zum Beschäftigungssystem durchsetzen und verbreiten.

Zweitens müssen sie zum Ausgangspunkt typischer Bildungs- und Berufsverlaufsmuster ("Muster des Reproduktionsverlaufs") - typischer Sequenzen von sozialer Herkunft, Bildung, Ausbildung, Arbeitsplatz- und Lohnkarriere, evtl. Arbeitsmarktkarriere und Ausgliederung aus dem Erwerbsleben - werden.

Drittens müssen sie ein neues Syndrom von fachlichen und sozialen Qualifikationen erzeugen, die für betriebliche Probleme Lösungen bringen, welche die traditionellen Qualifikationstypen nicht oder nicht mehr (in dieser Qualität) bieten, und dieses Syndrom - den Kern eines neuen Qualifikationstyps - in größerem Umfang und über eine längere Periode hinweg gesellschaftlich reproduzieren.

Viertens muß für den neuen Typ von Arbeitskraft ein deutlich konturierter "Platz" im Betrieb, in den betrieblichen Einsatzfeldern, Arbeitsteilungsmustern und Hierarchieniveaus, in den Lohnstrukturen und Karriereordnungen durchgesetzt sein. Dieser "Platz" muß einigermaßen abgesichert sein und von den wichtigsten Instanzen und Interessengruppen des Betriebs akzeptiert werden. Vor allem muß ein deutlich konturiertes und einigermaßen verlässliches neues betriebliches Karrieremuster existieren.

Fünftens ist eine Verbreitung des neuen Typs von Arbeitskraft über eine Vielzahl von Betrieben sowie eine gewisse Vereinheitlichung seines betrieblichen "Platzes" und seines Karrieremusters über den Einzelbetrieb hinaus erforderlich. Wichtig dafür sind gesellschaftliche Fixierungen dieses Zusammenhangs, etwa in Form von Eingruppierungs- und Aufstiegsregelungen in Tarifverträgen.

Sechstens muß der Zusammenhang zwischen typischem Herkunftsmilieu, Bildung und Ausbildung sowie überbetrieblicher Mobilität einerseits und spezifischen betrieblichen Einsatzfeldern sowie daran gekoppelten Reproduktionschancen und -risiken andererseits auch im gesellschaftlichen Raum transparent sein. Eine allgemein bekannte Bezeichnung ("Titel") kann dafür insofern ein Indiz sein, als sie als Kürzel für den Zusammenhang von durchschnittlicher Qualifikation, Stellung im Betrieb sowie Arbeits- und Lebensbedingungen fungiert. Auch hierfür haben bestimmte gesellschaftliche Regelungen, etwa an Ausbildung und Zertifikat gebundene Berechtigungen und Entlohnungsstufen, erhebliche Bedeutung.

Siebtens schließlich muß der neue Typ von Arbeitskraft auch seinen "Platz" in den gesellschaftlichen Reproduktionsprozessen gefunden haben: Eine gewisse Attraktivität des neuen Bildungsgangs und des damit verbundenen Berufswegs für den Nachwuchs (bestimmte Nachwuchsgruppen) in Konkurrenz mit alternativ zugänglichen Bildungs- und Berufsverlaufsmustern ist erforderlich, damit mit einiger Verlässlichkeit und Stetigkeit in größerem Umfang Jugendliche in diesen Bildungsgang einmünden und - was keineswegs selbstverständlich ist - an diesen anschließend in ein Beschäftigungsverhältnis eintreten.

Als Indikatoren für die Entstehung einer **neuen sozio-professionellen Gruppe** auf der Basis eines neuen Qualifikationstyps sind darüber hinaus gemeinsame Selbst- und Fremdwahrnehmung, gemeinsame objektive Interessenlagen und subjektive Interessenperspektiven anzusehen. Dazu kommen Gruppenaktivitäten und organisatorische Strukturen, die der Definition und Vertretung gemeinsamer Interessen dienen.

Mit Hilfe dieser Indikatoren und der durch sie geschärften Problemsicht werden im folgenden die Chancen analysiert, daß sich im Gefolge der Schaffung der neuen Technikerausbildungen in Frankreich neue Qualifikationstypen und neue sozio-professionelle Gruppen herausbilden und stabilisieren.<sup>2</sup> Aus systematischen Gründen werden die einzelnen neuen Bildungs- und Berufswege nicht in der Reihenfolge ihrer Entstehung analysiert, sondern nach Niveau getrennt: zunächst der Bildungsgang, der zum Technikerabitur und damit auf das Niveau IV führt, dann die beiden Bildungsgänge, die zum Höheren Techniker und auf Niveau III führen. Für jeden dieser neuen Bildungsgänge werden zu diesem Zweck die Bedingungskonstellationen ihrer Entstehung und weiteren Entwicklung rekonstruiert; sie stellen sich für den Weg zum Technikerabitur BTn (Abschnitt 2.) deutlich anders dar als für die Ausbildungen zum Höheren Techniker (Abschnitt 3.).

## **2. Techniker mit BTn - massenhaft, aber als Qualifikationstyp hybrid**

Die Ausbildung, die mit dem BTn abschließt, wurde Mitte der 60er Jahre geschaffen; 1969 erhielten die ersten Jugendlichen dieses Diplom. Diese Ausbildung existiert in verschiedenen "sections" (Industrie, Dienstleistung-

- 
- 2 Die Ausbildung, die zum Bac Professionnel führt, wird hier ausgeklammert, da aufgrund ihrer relativen Neuheit die Informationen für eine angemessene Analyse noch nicht ausreichen.

gen und Informatik), die ihrerseits in viele Fachrichtungen gegliedert sind. So kann man etwa in der (im folgenden ausschließlich diskutierten) "section industrielle", die auf gewerblich-technische Tätigkeiten bezogen ist, das Technikerabitur in Maschinenbau, in Elektronik und in sechs weiteren industriellen Fachrichtungen erwerben. Dieser Bildungsgang enthält neben allgemeinbildendem und theoretischem Unterricht auch fachpraktische Lerneinheiten, die in den Lehrwerkstätten der Schulen absolviert werden.

Das Technikerabitur ist im Prinzip dem allgemeinbildenden Abitur gleichwertig, gilt aber vielfach als zweitklassig. Dies ist eigentlich erstaunlich, da die damit attestierte Qualifikation in ihrer Kombination von höherer Allgemeinbildung, breiter fachtheoretischer und zumindest ansatzweiser praktischer Ausbildung ja eigentlich den Stein der Weisen sowohl für die Betriebe als auch für die an praktischen Tätigkeiten interessierten Jugendlichen darstellen müßte.

Die Zahl der Absolventen mit BTn ist aber dessen ungeachtet rasch stark gestiegen und steigt weiterhin (Verdier 1989), auch in den hier interessierenden industriellen Fachrichtungen.

Wird aus diesen wachsenden, über die Jahre hinweg kumulierenden Strömen von jungen Arbeitskräften nun eine stabile, klar konturierte und verteilte neue Arbeitskräftekategorie, ein neuer gesellschaftlicher Qualifikationstyp und vielleicht sogar eine neue sozioprofessionelle Gruppe?

Die Fakten stimmen skeptisch, in mehrfacher Hinsicht:

(1) Zwar rekrutieren die Betriebe zunehmend statt Schulabsolventen des Niveaus V (CAP, BEP) solche des Niveaus IV, darunter auch die jungen Arbeitskräfte mit BTn (die freilich in den letzten Jahren eine starke Konkurrenz durch die Abiturienten mit dem Bac Professionnel erhalten haben). Die Betriebe erwarten von diesen jungen, theoretisch höherqualifizierten Arbeitskräften eine bessere Bewältigung der Anforderungen, die mit den neuen Technologien entstanden sind (Simula, Berreur 1985; Denis 1985; Hillau 1985; 1987). Dies besagt jedoch nur wenig in bezug auf unsere Frage.

Denn obwohl dieser Bildungsgang mit seinen recht stark spezialisierten Fachrichtungen deutlich auf den Einsatz auf Technikerpositionen zugeschnitten ist, dient er seinen Absolventen mehrheitlich - und mit steigender Tendenz - als **Grundlage für weitere schulische Ausbildungsgänge** und **nicht für den sofortigen Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis**. So haben z.B. von den erfolgreichen Absolventen der industriellen Fachrichtungen des Jahrgangs 1983 nicht weniger als 81 % weitere Ausbildungen im Öffentlichen Bildungssystem (meist an der Universität) aufgenommen (Charlot, Pigelet 1989), 1988 waren es sogar 88 % (Epiphane, Hallier 1994). Vier Jahre später befanden sich jeweils 34 % bzw. 27 % dieser Absolventen noch im Öffentlichen Bildungssystem. Die meisten (63 %) von ihnen gehen in die Ausbildungen zum Höheren Techniker, wo sie jedoch - im Vergleich zu den Absolventen mit allgemeinbildenden Abitur - eher scheitern (32 % respektive 20 %; ebd.).<sup>3</sup> Daß der Anteil derer, die ihre Studien fortsetzen, kontinuierlich zunimmt, zeigt, daß es sich hier nicht um Übergangs- oder Gewöhnungsprobleme handelt.

Diese Entwicklung läßt vermuten, daß der Weg in das Berufsleben, genauer: die **Integration in die Betriebe und ihre Strukturen**, dauerhafte Probleme aufwirft; und solche Probleme existieren in der Tat:

Von den jungen Arbeitskräften mit BTn, die ohne weitere Ausbildung ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen, mündet nur ein relativ kleiner Teil **auch tatsächlich in Technikerpositionen** - und damit in Personengruppe und sozialen Status der Techniker - ein, sehr viel mehr dagegen in Arbeiterpositionen. Von den Absolventen des Jahres 1980 etwa, die ins Erwerbsleben eintraten, fanden sich ein Jahr später 46 % in Arbeiterpositionen, 23 % in Angestelltenpositionen, 9 % als Technische Zeichner und nur 14 % in Technikerpositionen. Diese unterwertigen Einmündungen in das Erwerbsleben, die der Bezeichnung des Bildungsgangs und den damit wohl assoziierten individuellen Zielen kaum entsprechen, können zwar bis zu einem gewissen Grad im Laufe der ersten Berufsjahre ausgeglichen werden, doch befanden sich von diesem Jahrgang auch nach fünf Jahren erst 31 % der Absolventen in Technikerpositionen, 32 % dagegen weiterhin in Arbeiterpositionen (Pigelet 1985).

---

3 Faktisch sind die Anteile noch höher, da in den genannten Zahlen aus statistischen Gründen diejenigen, die unmittelbar nach dem Abitur ihren Wehrdienst antreten oder auf Privatschulen gehen, nicht erfaßt sind.

Hand in Hand mit dem Risiko, in eine Arbeiterposition einzumünden und dort eventuell auch langfristig zu bleiben, geht das noch größere Risiko, das Berufsleben mit einem prekären Arbeitsverhältnis zu beginnen. 60 % der 1980er Absolventen etwa befand sich 1981 in Arbeitsverhältnissen mit Zeitvertrag, staatlich gestützten Einarbeitungsverhältnissen oder ähnlich prekären Situationen. Auch stieg die Arbeitslosigkeit für diese Gruppe zumindest zu Beginn ihres Berufslebens deutlich an (ebd.).

Diese Sachverhalte haben sich im Zeitablauf offenbar nicht substantiell geändert: Von den Absolventen des Jahrgangs 1988 mit BTn, die ohne weitere Ausbildungen (d.h. auf Niveau IV) in das Beschäftigungssystem eintraten, erhielten nur etwa 36 % einen unbefristeten Arbeitsvertrag, die anderen haben befristete Verträge, durchlaufen öffentlich geförderte Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit oder sind arbeitslos.

Dabei sind die Absolventen mit BTn, die keine weiteren Ausbildungen abgeschlossen haben, gegenüber solchen, die dies zumindest versucht haben, deutlich im Nachteil: Während erstere nur zu 26 % in Technikerpositionen einmünden, gelingt dies den zweiten zu 46 %. Die übrigen finden sich entweder in Arbeiterpositionen (schwergewichtig die Absolventen der industriellen Fachrichtungen) oder in den Positionen einfacher und mittlerer Angestellter (schwergewichtig die Absolventen tertiärer Fachrichtungen). 25 Monate später sind insbesondere die Absolventen industrieller Fachrichtungen, die einen Versuch im Tertiärbereich des Bildungssystems gemacht haben, häufiger in "intermediären" Positionen, unter anderem in Technikerpositionen, zu finden (Epiphane, Hallier 1994).

Die beruflichen Schicksale der Absolventen mit BTn sind also gegenüber den (impliziten oder expliziten) Versprechungen des Technikertitels und gegenüber den darauf fußenden gesellschaftlichen Erwartungen enttäuschend. Insgesamt sind sie sehr heterogen, der "Platz", der den jungen Arbeitskräften in den betrieblichen Einsatzfeldern, Arbeitsteilungs- und Hierarchiemustern zugewiesen wird, variiert stark. Ein präzise konturierter und einigermaßen verlässlicher Zusammenhang zwischen Bildungsgang und beruflichem Schicksal - wichtigstes Element eines hinreichend stabilen Musters des Reproduktionsverlaufs und damit auch wichtigste Voraussetzung für die Durchsetzung und Stabilisierung eines neuen Qualifikationstyps - fehlt.

Damit eng zusammenhängende Probleme gibt es in bezug auf die **Lohnkarrieren** der Techniker mit BTn; am Beispiel der Metallindustrie seien



sie, zusammen mit Versuchen ihrer Lösung in den 70er Jahren, kurz dargestellt, da sie die Schwierigkeiten der Integration einer neuen Qualifikationsgruppe in bestehende Entlohnungsstrukturen exemplarisch verdeutlichen.<sup>4</sup>

Übersicht II zeigt die formalen Relationen zwischen Bildungsniveau, Arbeitskräftekategorien und Eingruppierung, wie sie im Tarifvertrag der Metallindustrie von 1975 festgelegt wurden (Carrière-Ramanoelina, Zarfian 1985).

Dem mit dem BTn erreichten Bildungsniveau IV entsprach im Tarifvertrag von 1975 im Prinzip die Lohngruppe IV, die zwischen der Lohngruppe III für das Bildungsniveau V und der Lohngruppe V für das Bildungsniveau III liegt (inverses Verhältnis zwischen Bildungs- und Entlohnungshierarchien!), allerdings hatten Arbeitskräfte ein Anrecht auf Lohngruppe IV nur, soweit sie auch tatsächlich als Techniker eingesetzt wurden.

Wo sollten nun aber in einer Arbeiter-Lohnskala, die traditionell (vor 1975) nur die Lohngruppen I, II und III enthielt und damit nur die Bildungsniveaus bis einschließlich V abdeckte, diejenigen Arbeitskräfte mit BTn eingruppiert werden, die auf Arbeiterpositionen eingesetzt waren? Für sie gab es im bestehenden Lohnsystem keinen "Platz".

Die Art und Weise, wie im Tarifvertrag von 1975 hierfür eine Lösung gesucht wurde, ist aufschlußreich für die bei der Herausbildung einer neuen Arbeitskräftekategorie kritischen Probleme der Einstufung und für mögliche Problemlösungen: Man verlängerte die Lohnskala für Arbeiter nach oben hin zunächst um eine Lohngruppe TA und definierte eine neue Arbeitskräftegruppe "Werkstatt-Techniker" (techniciens d'atelier), die man der neuen Lohngruppe zuordnete; diese Arbeitskräfte **hießen** zwar Techniker, waren aber ihrem arbeitsrechtlichen Status nach weiterhin Arbeiter. Bei der Schaffung dieser Innovation des Tarifvertrags von 1975 war es zunächst - in Reaktion auf entsprechende Forderungen der Arbeitneh-

---

4 Der tarifgeschichtliche Kontext, in dem diese Lösungsversuche der mittleren 70er Jahre stehen, sowie vor allem ein neuer - für die Durchsetzung eines Techniker mit BTn nicht unbedingt mehr Erfolg versprechender - Lösungsversuch aus den 90er Jahren wird im Beitrag von Jobert und Tallard in diesem Band, S. 167 ff., ausführlich dargestellt.

## Übersicht II

### Die Struktur des Tarifvertrages der Metallindustrie von 1975

Entlohnungs-niveau	Zwischenstufen	Lohnkennzahl	Arbeiter	Meister	Techniker u. Verwaltungskr.	erforderl. Bildungs-niveau	Eintritts-niveau
I	1. Stufe 2. Stufe 3. Stufe	140 145 155	O 1 O 2 O 3		1. Stufe 2. Stufe 3. Stufe	VI	
II	1. Stufe 2. Stufe 3. Stufe	170 180 190	P 1 - P 2		1. Stufe 2. Stufe 3. Stufe	V, Vb	CAP, BEP
III	1. Stufe 2. Stufe 3. Stufe	215 225 240	P 3 TA 1	AM 1 AM 2	1. Stufe 2. Stufe 3. Stufe	IV, IVb (CAP, BEP u.a.)	BP, BT, BTn, Bac Pro
IV	1. Stufe 2. Stufe 3. Stufe	255 270 285	TA 2 TA 3 TA 4	AM 3 AM 4	1. Stufe 2. Stufe 3. Stufe	IV (BP, BT, BTn, Bac Pro u.a.)	BTS, DUT
V	1. Stufe 2. Stufe 3. Stufe	305 335 365		AM 5 AM 6 AM 7	1. Stufe 2. Stufe 3. Stufe	III (BTS, DUT u.a.)	

#### Zur Erläuterung

O ouvrier (Arbeiter)

P ouvrier profess.  
(qualif. Arbeiter)

TA techniciens d'atelier  
(Werksl.-Techn.)

AM agent de maîtrise  
(Meister)

mervvertretungen aus Betrieben mit besonders hochqualifizierten Arbeitertätigkeiten - nur um die Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten für Arbeiter gegangen; 1980 und 1983 jedoch wurde die neue Lohngruppe für "Werkstatt-Techniker" mit mehreren Zwischenstufen (TA 1, TA 2, TA 3 und TA 4) versehen und mit Bezug auf "Scharnierqualifikationen" zwischen Arbeitern und Technikern definiert, um die Eingliederung der Arbeitskräfte mit BTn auch und gerade in der Produktion zu erleichtern. Während TA 1 analog definiert wurde wie die bisher höchste Stufe der Arbeiterpositionen - ergänzt lediglich durch die Kriterien "spezifische Zusatzqualifikationen" bzw. "ungewöhnliche Anforderungen an die Ausführung" -, enthielten die höheren Zwischenstufen TA 2, TA 3 und TA 4 Elemente und Merkmale, die aus den Anforderungsbeschreibungen der Techniker-Lohnskala übernommen worden waren. Wahrhaft revolutionär in diesem System: Die Zwischenstufen TA 2 bis TA 4 entsprachen dem Bildungsniveau IV - erstmals wurden also Arbeitertätigkeiten definiert, die durch Anforderungen auf Abiturniveau charakterisiert sind. Damit wurde für junge Arbeitskräfte mit Abitur Raum innerhalb der Arbeiterlohnskala geschaffen.

Man kann also festhalten: Mit der neuen Lohngruppe und den Zwischenstufen, die unterschiedliche Bildungsniveaus und Zeiten der Berufserfahrung in einem integrierten System zu bewerten erlaubten, war für die neue Vorbildungsgruppe ein "Platz" im Lohnsystem geschaffen worden, der ihren Einsatz in der Produktion überhaupt erst legitimierte; ein "Platz" allerdings, der gegenüber den erfolgreicherer Abiturienten mit BTn, die sofort in den sozialen Status und die Lohnskala der Techniker mit ihren weiterreichenden Aufstiegsmöglichkeiten einmündeten, unterwertig war und durch bestimmte Wartezeiten bis zur Eingruppierung in TA 2 noch einmal zusätzlich abgewertet wurde.

Was bedeuten, um zu resümieren, diese betrieblichen Politiken eines - vorübergehend oder auf Dauer - unterwertigen Einsatzes und die entsprechenden Entlohnungsperspektiven für die Frage nach einem neuen gesellschaftlichen Qualifikationstyp? Die Diffusität und die Risiken der Einmündung in das Erwerbsleben und der weiteren Berufsverläufe dürften der wesentliche Grund sein für die sinkende Attraktivität des BTn als (ausschließliche) Grundlage für den Eintritt ins Erwerbsleben, die sich in den genannten außerordentlich hohen Quoten des Übergangs in weiterführende Ausbildungen zeigt. Die Konkurrenz weiterführender Ausbil-

dungen wächst und wird in den Augen der Jugendlichen und ihrer Eltern offenbar übermächtig gegenüber einem Bildungsgang, der in den Betrieben zwar vielleicht zum Techniker, vielleicht aber auch nur zum Arbeiter und vielleicht überhaupt nur in Arbeitslosigkeit führt. Die Annahme einer generellen historischen Entwertung dieses Bildungsniveaus nach dem Motto, für qualifizierte Arbeiterpositionen brauche man eben heute Abiturienten, und dies werde nach einer Übergangszeit sicher allgemein akzeptiert werden, trägt wohl nicht - dies zeigt die Verschärfung der Attraktivitätsprobleme dieses Bildungsgangs im Zeitablauf. Die Entwertung erfolgt ja auch nur für einen Teil der Population, bleibt damit uneindeutig; das eigentliche Ziel kann nach wie vor, nicht nur vom Namen, sondern auch vom realen Erfolg eines Teils der Schüler her, die Technikerposition sein. Der Bildungsgang erscheint damit nicht so sehr definitiv umorientiert als vielmehr durch Diffusität und Risikoträchtigkeit abgewertet.

Angesichts dieser Situation läßt sich ein **negativer Zirkel** vermuten: Wenn sich die Zahlen der Arbeitsplatzbewerber mit Technikerabitur reduzieren und damit (*ceteris paribus*) auch die Selektionsmöglichkeiten der Betriebe, sinkt wohl auch deren Interesse an diesen Nachwuchskräften für Technikerpositionen; sie rekrutieren diese verstärkt nur noch für Arbeiterpositionen. Dies aber verschlechtert wiederum die Attraktivität dieses Bildungsgangs - und so immer weiter.

Verstärkt sich der skizzierte negative Zirkel, dann kann diese Gruppe unter die kritische Größe fallen, die eine notwendige Voraussetzung dafür wäre, daß sie sich im Betrieb wie auch auf dem Arbeitsmarkt einen eigenständigen "Platz" schaffen kann: Vereinzelte Arbeitskräfte mit neuem Qualifikationsprofil sind immer "irgendwie" zu integrieren, sie zwingen keinen Betrieb zu Veränderungen von Arbeitsteilung und Hierarchie, Lohnstruktur und Mobilitätsregeln, die "Platz" für die neue Gruppe schaffen würden.

Damit aber sinkt zwangsläufig die Wahrscheinlichkeit, daß die Einmündung in die entsprechenden Bildungsgänge und die anschließende Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses zum für ein bestimmtes Sozialmilieu üblichen Bildungs- und Berufswahlverhalten wird und daß Schulabsolventen mit BTn in Zukunft immer in etwa dieselben sozialen Orientierungen und Verhaltensweisen mitbringen, welche es den Betrieben erleichtern würden, ihre **Strukturen und Politiken** dauerhaft auf diese Arbeitskräfte

einzustellen. Ein konturierter "Platz" für die Techniker mit BTn in den betrieblichen Strukturen ist damit ebensowenig in Sicht wie in den gesellschaftlichen Reproduktionsprozessen.

Das **Resümee** all dieser Entwicklungen im Hinblick auf die Frage nach der Entstehung eines neuen gesellschaftlichen Qualifikationstyps ist pessimistisch: Die Techniker mit BTn haben offenbar nur geringe, eher sinkende Chancen, in Zukunft einen stabilen eigenen "Platz" in Betrieb und Gesellschaft zu finden. Zwar werden ihr fachliches Profil und ihre sozialen Verhaltenspotentiale durchaus in vielen Betrieben für die Lösung von Problemen des Produktionsprozesses genutzt. Doch ist aufgrund der diffus-unsicheren und oft unterwertigen Berufsperspektive eine verlässliche, zahlenmäßig bedeutende Einmündung junger Arbeitskräfte aus dem gesellschaftlichen Reproduktionsprozeß nicht gesichert. Ein konturierter "Platz" der BTn in den gesellschaftlichen Prozessen der Reproduktion der Sozialstruktur fehlt. Genauer: Die Ansätze, durch tarifvertragliche Regelungen mit ihren Vereinheitlichungseffekten einen solchen "Platz" zu schaffen, waren unzureichend, unbefriedigend, vielleicht auch verspätet. Die **soziale Reproduktion** dieses **Qualifikationstyps** ist fraglich.

(2) Diese Bedingungen, vor allem die Heterogenität von Berufseinmündung und weiterer beruflicher Entwicklung machen auch die Entstehung einer **neuen sozio-professionellen Gruppe** wenig wahrscheinlich:<sup>5</sup>

Zunächst stellen sie die Herausbildung **gemeinsam getragener, politisch verfolgter Gruppeninteressen und Gruppenaktivitäten** in Frage. Allein schon die Aufsplitterung auf zwei verschiedene Personengruppen - Arbeiter und Techniker - mit unterschiedlichem sozialem Status und unterschiedlichen Vertretungsinstanzen in der betrieblichen Arbeitnehmervertretung lassen vermutlich die gemeinsame Bildungsherkunft in ihrer Bedeutung bald zurücktreten gegenüber der aktuellen Situation und den daraus resultierenden unterschiedlichen Interessenlagen und -perspektiven: Die Interessen der Arbeitskräfte mit Technikerstatus können auf weitere Aufstiege innerhalb der Technikerpositionen oder in Meisterpositionen, eventuell sogar in die Positionen von cadres (Führungskräften) zielen. Die Interessen der Arbeitskräfte in Arbeiterpositionen, auch der zahlreichen

---

5 Zum folgenden Abschnitt sind nur wenige empirische Informationen verfügbar; er muß sich also weitgehend auf indirekte Schlüsse beschränken.

"Werkstatt-Techniker", müssen sich darauf richten, diese Sackgasse zu verlassen und in Lohnrahmen und Status der eigentlichen Techniker zu kommen. Auch wenn sich diese in der Produktion eingesetzt und deshalb unzufriedenen Arbeitskräfte mit BTn wohl nicht oder nicht voll mit den "normalen" Arbeitern identifizieren dürften, werden sie sich kaum eigenständig organisieren (können); schon gar nicht aber werden sie ihre erfolgreicherer Kollegen mit Technikerstatus für eine Vertretung ihrer Interessen gewinnen können.

Diese Fraktionierung der Interessenlagen und -perspektiven reproduziert sich allerdings nicht mit Notwendigkeit in gleicher Weise, mit gleicher Deutlichkeit in der Selbst- und Fremdwahrnehmung und auch nicht im interessenbezogenen Organisationsverhalten: Verschiedene auf Fallstudien basierende Arbeiten zeigen, daß die "**Identitäten**" der Techniker generell recht heterogen sind und daß sich die beobachtbaren Differenzierungen nicht nur nach den Bildungswegen der verschiedenen Teilgruppen unterscheiden, sondern auch nach sozialem Herkunftsmilieu und den jeweiligen betrieblichen Personalpolitiken (z.B. de Bonnafos 1989); es gibt also durchaus überlagernde Faktoren. Diese können - insbesondere auf einzelbetrieblicher Ebene - auch die Differenzierung zwischen Arbeitskräften mit BTn in Techniker- und in Arbeiterpositionen überbrücken, dies freilich wohl eher in größeren Kontexten (z.B. bei bereichsunspezifischen Entlassungsaktionen o.ä.).

Etwas Ähnliches gilt für die Frage der **gewerkschaftlichen Organisation** (zum Folgenden Veneau 1992): Generell gibt es in Frankreich, mit seinem System der politischen Richtungsgewerkschaften, relativ wenig Strukturen für die Vertretung von Partikularinteressen einzelner Beschäftigtengruppen wie der Techniker. So wurde eine in den 30er Jahren innerhalb der kommunistischen Gewerkschaft CGT (Confédération Générale du Travail) bestehende Organisation für Techniker nach dem Krieg (z.T. gegen deren Widerstand) aufgelöst zugunsten einer gemeinsamen Interessenvertretung für Arbeiter und alle mittleren Qualifikationsgruppen (die sog. "ETAM" - d.h. Verwaltungsangestellte, Techniker und Meister). In diesem Rahmen hat die CGT lange offensiv den Aufstieg von Arbeitern in Technikerpositionen, die Umgruppierung von anspruchsvollen Arbeiter in Technikerpositionen und die Schaffung von Übergangswegen und -regelungen gefordert, die schulisch ausgebildeten Techniker mit BTn (bzw. DUT und BTS) und ihre spezifischen Interessen aber nur wenig beachtet; ein Sachverhalt, von dem die ständische ("gelbe") Gewerkschaft der Führungskräfte CGC (Confédération Générale des Cadres) natürlich zu profitieren suchte. Dessen ungeachtet waren die klassischen Gewerkschaften, vor allem die CGT, unter den Technikern (insbesondere natürlich unter

den Technikern mit Arbeiterherkunft) gut verankert und suchten diese Verankerung allmählich auch in die neuen Gruppen hinein auszuweiten. Die CGT forderte in dieser Perspektive in jüngerer Zeit eine Ausweitung des Lohnrahmens für Techniker nach oben hin.

1963 hat die CGT, um die schulisch hochqualifizierten Arbeitskräfte, vor allem die Ingenieure, aber auch Techniker mit Diplom, besser vertreten zu können, eigenständige Vertretungsorgane geschaffen, die UGIC (Union Générale des Ingénieurs Cadres) (bzw. UGICT - Union Générale des Ingénieurs Cadres Techniciens) und später die UFICT (Union Fédérale des Ingénieurs Cadres et Techniciens), die die Angestellten (im deutschen Sinn) vertreten. Wenngleich mit diesen Organisationsformen eine wichtige Voraussetzung dafür gegeben ist, diese verschiedenen Partikularinteressen zunächst einmal aufzunehmen und sie dann in differenzierten Forderungspaketen in einer kohärenten Vertretungspolitik zu integrieren, stellen die Techniker nur einen Teil - und die Techniker mit BTn nur einen kleinen Teil - der zu vertretenden Arbeitskräftegruppen und Interessen dar. Wenn die Gruppe der Arbeitskräfte mit BTn also in ihren Interessenperspektiven zu sehr fragmentiert ist, um gemeinsame Ziele definieren und erkämpfen zu können, ist sie andererseits in ihren organisatorischen Möglichkeiten sehr beschränkt: "eingekeilt" zwischen anderen, größeren, homogeneren Gruppen - beides keine guten Voraussetzungen für interessenbezogene Gruppenaktivitäten.

Aus all diesen Gründen stellt also, so ist zu **resümieren**, der Techniker mit BTn eine hybride Erscheinung dar, die sich - bei Kontinuität der derzeit beobachtbaren Verhältnisse - nicht zu einer eigenständigen sozio-professionellen Gruppe entwickeln dürfte. Damit entfällt aber auch eine Möglichkeit, die Durchsetzung eines neuen Qualifikationstyps "Technikerabiturient" voranzutreiben. Die Ausbildung zum BTn dürfte ihren Funktionswandel von einer Berufsausbildung zu einem zweitklassigen Zubringer zu höheren Bildungsgängen fortsetzen.

### **3. Die Techniker mit "Bac + 2" (Jahren Ausbildung) - neue Schlüsselfiguren mit undeutlicher Zukunft**

Deutlich anders als für den Techniker mit BTn sieht die Entwicklung des anderen neuen Zugangs zu Technikerpositionen aus. Genau genommen



handelt es sich um zwei **Ausbildungsgänge für Höhere Techniker**, die jedoch sehr ähnlich sind und deshalb im folgenden gemeinsam behandelt werden: Die 1959 geschaffene, an ein Gymnasium angelagerte anspruchsvolle Ausbildung, die zum BTS führt, und die 1966 geschaffene Ausbildung, die mit dem DUT abschließt und an Instituten, die der Universität angeschlossen sind, absolviert wird, haben dieselben Zugangsvoraussetzungen (Abitur oder - faktisch wenig relevant - gleichwertiges Bildungsniveau sowie zusätzliche Auswahlkriterien der Ausbildungsstätten), die gleiche Ausbildungsdauer (zwei Jahre) und sind auch in bezug auf ihren Platz in der Bildungshierarchie (Niveau III) gleichwertig. Beide Ausbildungsgänge sind hochselektiv in der Zulassung, beide enthalten sowohl technisch-gewerbliche als auch tertiäre Fachrichtungen, die in beiden Fällen stark differenziert und direkt auf berufliche Einsatzfelder (z.B. DUT électronique, BTS fabrication mécanique) ausgerichtet sind, beide enthalten in gewissem Umfang betriebliche Praktika. Von den bestehenden Unterschieden im Gewicht von Theorie und "Wissenschaftlichkeit" und den deshalb zum Teil etwas differierenden Präferenzen der Betriebe für Absolventen des einen oder anderen Bildungsgangs für bestimmte Positionen kann man absehen.

Die Ausbildungen, die zum DUT oder BTS führen, haben großen Erfolg bei den Betrieben, ihre Absolventen weisen geringe Arbeitslosenquoten auf, beide sind deshalb auch für Jugendliche und ihre Eltern sehr attraktiv. So hat denn auch die zum DUT führende Ausbildung nicht, wie bei ihrer Schaffung erwartet, die zum BTS führende Ausbildung verdrängt und abgelöst; die Nachfrage sicherte vielmehr beiden Ausbildungsgängen Existenz und kräftige Zuwachsraten.<sup>6</sup> Schon zwischen 1970 und 1980 hat sich die Zahl der Schüler in den Abschlußklassen der technisch-gewerblichen Ausbildungen des Niveaus III von gut 10.000 auf gut 21.000 Schüler verdoppelt (Meylan 1983). Und Ende der 80er Jahre absolvierten ca. 270.000 Schüler eine Ausbildung zum BTS oder DUT, die Zahl der jährlichen Abschlüsse betrug ca. 70.000 (Betbeder 1989).

---

6 Diese Entwicklungen dürften nicht unerheblich sowohl zur Abwertung des BTn in den Rekrutierungspolitiken der Betriebe (Verdrängungskonkurrenz) als auch zur Tendenz dieser Abiturienten (und derjenigen mit allgemeinbildendem Abitur) beigetragen haben, ihren Bildungsweg mit einer weiteren Bildungsstufe im Öffentlichen Bildungssystem fortzusetzen.

Wird aus diesen Arbeitskräften mit BTS oder DUT nun ein neuer Qualifikationstyp, vielleicht sogar eine neue sozio-professionelle Gruppe? Die Voraussetzungen dafür erscheinen zunächst positiv:

(1) Nur ein relativ kleiner Prozentsatz derjenigen, die über ein Diplom verfügen, wird arbeitslos; die Mehrheit nimmt unmittelbar nach der Ausbildung ein Beschäftigungsverhältnis auf. Allerdings setzen auch hier wachsende Quoten der Ausbildungsabsolventen ihre Studien fort, versuchen dies zumindest, mehrheitlich an der Universität oder an den Ingenieurschulen. Von den erfolgreichen Absolventen einer Ausbildung am IUT haben 1980 25 %, 1984 38 % ihre Ausbildung im Öffentlichen Bildungssystem fortgesetzt. Und der Prozentsatz der weiterstudierenden Absolventen mit einem DUT (industrielle und tertiäre Fachrichtungen zusammengenommen) stieg zwischen 1984 und 1988 von 33 % auf 45 % (Vergleichswerte für BTS: von 20 % auf 25 %).

Die **Einmündungen der Höheren Techniker in die Arbeitswelt** waren von vornherein deutlich erfolgreicher als die der Abiturienten mit BTn (Pigelet 1987). Vom Abiturientenjahrgang von 1980 z.B. befanden sich neun Jahre nach Ausbildungsabschluß 56 % in Technikerpositionen, 15 % in Positionen von Technischen Zeichnern und nur 9 % in Arbeiterpositionen. Nach fünf Jahren waren mehr als die Hälfte derjenigen, die ihre berufliche Tätigkeit als Arbeiter begonnen hatten, in Technikerpositionen avanciert. Auf der anderen Seite des Spektrums waren einige wenige in Ingenieurpositionen aufgestiegen.

Diese Situation hat sich (nach den mit den eben genannten Zahlen nicht voll vergleichbaren Ergebnissen einer anderen Untersuchung) im Laufe der 80er Jahre in etwa gehalten oder sogar verbessert: Von den Absolventen mit DUT (industrielle Fachrichtung) von 1983 sind 86 %, von denen von 1991 92 % in Technikerpositionen und andere mittlere Berufe eingemündet (die entsprechenden Werte für BTS: 84 % in 1983, 92 % in 1991) (Pottier 1992).

Die Techniker mit BTS oder DUT erhalten in den Betrieben vielfach Schlüsselfunktion für die **Lösung betrieblicher Probleme**: Die Ausbildungen des Niveaus III sollten, so die Intention bei ihrer Schaffung, dazu dienen, "eine intermediäre Funktion zwischen den Führungskräften, die mit Planungsaufgaben betraut sind, und den Arbeitskräften, die ausführende

Aufgaben zu erledigen haben, wahrzunehmen, um die Denkweisen der ersteren zu verstehen und sie den zweiten verständlich zu machen".<sup>7</sup> Diese intermediäre Funktion ist in vielfältiger Weise aufgenommen, aber auch modifiziert und erweitert worden.

Zum einen hatten und haben die Höheren Techniker wesentliche Bedeutung im Kontext der Einführung der neuen Technologien. Ihre wichtigsten ersten Einsatzbereiche waren technologisch weit fortgeschrittene Betriebe und Branchen. In ausgewählten Großbetrieben dieses Typs (Chemische Industrie, Büromaschinenindustrie, Elektro- und Elektronikindustrie, Luftfahrt und Automobilindustrie) waren Arbeitskräfte mit BTS bzw. DUT schon Mitte der 80er Jahre in jeweils erheblichen Quanten in den Forschungsabteilungen, in den Prüf- und Meßabteilungen und in der Instandhaltung anzutreffen, in einigen dieser Betriebe auch in der Arbeitsvorbereitung und in der Ausbildungsabteilung, nicht zuletzt aber auch in der Produktion (Guillon 1986). Nach dieser und anderen auf Fallstudien beruhenden Untersuchungen (so z.B. Guillon 1986; Maurice u.a. 1986; Hillau 1985; 1987; Drexel 1993) wird ihre theoretisch fundierte, in schulischen Praktika zumindest ansatzweise auch praktisch erprobte technologische Qualifikation, die im Vergleich zu der des französischen Ingenieurs spezialisierter und stärker anwendungsbezogen ist, hoch geschätzt und vielfach genutzt - sei es in den produktionsnahen Technischen Büros, sei es an den Anlagen selbst, wo damit eine Art Superarbeiter oder Produktionstechniker entsteht. Sehr bezeichnend wird von "Scharnierqualifikationen" zwischen Arbeitern und Technikern gesprochen.

Zu diesen unmittelbaren Problemlösungspotentialen der Techniker des Niveaus III für die produktive Nutzung neuer Technologien kommen Potentiale einer vermittelten Lösung von - zum Teil seit langem bestehenden - Folgeproblemen der Erosion traditioneller Qualifikationstypen: Die Techniker mit BTS oder DUT sollen zur sogenannten "**Erneuerung des Personals**" (verschiedener Teilkollektive desselben) beitragen. "Erneuerung" bedeutet dreierlei: zum einen Anhebung des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus, der durchschnittlichen Allgemein- wie auch Fachbildung der Belegschaften; zum anderen Senkung des Durchschnittsalters in den - sowohl durch das traditionelle Anciennitätsprinzip als auch durch den in vielen Betrieben jahrelang bestehenden Einstellungsstopp - tenden-

---

7 So die offizielle Präsentation der DUT im Jahre 1970, zit. nach Guillon 1986.

ziell überalterten Belegschaften; und schließlich drittens das Hineintragen neuer sozialer Charakteristika und Orientierungen in die traditionell strukturierten Belegschaften (Hillau 1985; 1987; Guillon 1986; Maurice u.a. 1986).

Eine besonders wichtige "Erneuerungs"-Funktion wird Arbeitskräften mit BTS und DUT in bezug auf die **unteren Führungskräfte** zugesprochen, für welche seit langem eine krisenhafte Situation, unzureichende fachliche Qualifikationen und Übergewicht von "Kommando"-Funktionen diagnostiziert werden, beides Folge des Fehlens einer auf Arbeiterausbildung aufbauenden gesellschaftlich geregelten Meisterausbildung. Durch Einsatz von Technikern des Niveaus III (mit einigen Jahren Berufserfahrung) auf unteren und mittleren Führungspositionen soll nun fachliche Qualifikation in die mittlere Hierarchie integriert werden. Werden die jungen Techniker, bevor sie in Führungspositionen gelangen, in den Technischen Büros, etwa in der Arbeitsvorbereitung, eingesetzt, so verkörpern sie aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen nicht mehr - wie die aus der Arbeiterschaft aufgestiegenen Meister - "den Geist der Werkstatt", sondern stärker gesamtbetriebliche Sichtweisen und auf die Rationalisierung der Produktion ausgerichtete Orientierungen. Es geht also nicht einfach nur um höhere fachliche Qualifikationen, sondern auch darum, einen Teil der Orientierungen und Verhaltensweisen der bisherigen unteren Führungskräfte abzulösen, die aus deren eigener biographischer Tradition als Produktionsarbeiter und aus ihrer normativen Verpflichtung resultieren, die Reproduktionsinteressen ihrer ehemaligen Kollegen zu berücksichtigen. In dieser Perspektive haben die Techniker des Niveaus III generell die Funktion, den "Geist der Produktionsbelegschaften zu erneuern" und den "Geist des Unternehmens in Produktion und Werkstatt hineinzutragen", wie viel genutzte Formeln lauten.

**Zusammenfassend:** Arbeitskräfte mit BTS und DUT werden also gewissermaßen als Mehrzweckwaffe für eine große Bandbreite von Einsatzbereichen und Funktionen genutzt. Sie sind Schlüsselgruppe in den technischen und arbeitsorganisatorischen, aber wohl auch in den sozialen und ideologisch-politischen Restrukturierungsprozessen der 80er und beginnenden 90er Jahre.

Solche hohen und vielfältigen Problemlösungsfunktionen sichern ihnen, so wird man vermuten, gut konturierte und stabile **betriebliche Karrieremuster** und einen stabilen **"Platz" in Personalpolitik und Personalstruktur der Betriebe**.

Diese Vermutung ist falsch, zumindest in dieser Eindeutigkeit.

Zunächst münden zunehmend auch junge Arbeitskräfte mit Niveau III in prekäre Arbeitsverhältnisse ein. Ferner beginnt, wie erwähnt, ein (wenn

auch kleiner) Teil der Höheren Techniker das Berufsleben in Arbeiterpositionen. Und vor allem sind auch ihre Arbeitsplatzkarrieren sehr heterogen und zum Teil zufällig, in bezug auf die Einmündung, auf die durchlaufenen Bereiche sowie auf Geschwindigkeit und Wahrscheinlichkeit des Aufstiegs (Guillon 1986). Nicht nur ist also auch für junge Arbeitskräfte mit BTS oder DUT unsicher, ob sie Arbeiterstatus und Einsatz in der Produktion vermeiden können. Auch bei geglückter Einmündung in die Technischen Büros (einschließlich der in Frankreich als etwa gleichwertig betrachteten Reparatur- und Instandhaltungsabteilungen) können sie danach nicht mit einer Standard-Karriere rechnen.

Vor allem stellt sich die Frage des "Wie-Weiter?", wenn die in den betrieblichen Strukturen und im Tarifvertrag angelegten Aufstiegsmöglichkeiten für Techniker bzw. untere Führungskräfte durchlaufen sind (Guillon 1985; 1986). In Frankreich heißt diese Frage: Welche Aufstiege in die Positionen von cadres und ingénieurs? - zwei traditionell sehr stark abgehobene Positionen einer besonderen Personengruppe mit eigener Lohnskala und herausgehobenem Sozialstatus. Der Zugang zur Position des Ingenieurs setzt zunehmend die Absolvierung anspruchsvoller, hoch bewerteter Ausbildungen an (großen oder kleinen) Ingenieurschulen und, dem vorgeschaltet, die Absolvierung von Vorkursen voraus, also langer Bildungswege, die etwa fünf Jahre über das Abitur hinaus führen. Die Barrieren vor den Einsatzfeldern und Lohngruppen des ingénieurs konnten von den Höheren Technikern lange nur ganz ausnahmsweise durch Aufstieg im Beruf in Kombination mit umfangreicher Weiterbildung überschritten werden.

Die daraus resultierenden Aufstiegsblockaden für Arbeitskräfte "in den besten Jahren" aus dieser Schlüsselgruppe schufen große Unzufriedenheit, teilweise Abwanderungstendenzen und - zumindest in einzelnen Betrieben - Tendenzen zur Abschottung zwischen den verschiedenen Arbeitskräftegruppen mit erheblichen Produktivitäts- und Qualitätsproblemen im Gefolge (Drexel 1993). Diese Aufstiegsblockaden wurden deshalb zunehmend auch zu einem Problem für die Betriebe; weiterreichende Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen, erschien auch ihnen notwendig. In vielen Betrieben gab es Überlegungen und Experimente (Guillon 1985; 1986; Maurice u.a. 1986). Anfang der 90er Jahre wurde unter anderem deshalb, vor allem aber wegen des großen Mangels an praxisnahen Ingenieuren, sogenannten Produktionsingenieuren, vom Staat in Abstimmung mit den

Sozialpartnern ein neuer, dual angelegter Weiterbildungsgang für Höhere Techniker geschaffen, der zum Ingenieur führen soll (die sogenannte *fi-lière Descomps*).

Ist die Bilanz der Durchsetzung eines neuen Qualifikationstyps "Höherer Techniker" in bezug auf das Kriterium eines stabilen, weil breit akzeptierten Karrieremusters also nicht sehr positiv, so lassen die Strukturierungs- und Vereinheitlichungszwänge von Tarifverträgen vermuten, daß die Höheren Techniker einen konturierten und adäquaten "Platz" in **Lohnaufbau und -dynamik** gefunden haben. Doch ist auch dies nur mit Einschränkungen der Fall:

Nach den Bestimmungen des Tarifvertrags der Metallindustrie von 1975, der auch hier wieder zur Illustration herangezogen wird, entspricht dem Bildungsniveau III die Lohngruppe V, die sowohl im Lohnrahmen für untere Führungskräfte (Meister) als auch in dem für Techniker und Verwaltungspersonal enthalten ist (vgl. Übersicht II in Abschnitt 2.). Zusätzlich wurde durch die neue Lohngruppe IV (TA) für "Werkstatt-Techniker" mit ihren Zwischenstufen im Lohnrahmen für Arbeiter auch ein (Einstiegs-) "Platz" für Techniker des Niveaus III geschaffen; ein unterwertiger Platz freilich: Als Eingangsstufe für Höhere Techniker war lediglich die Stufe IV.2 vorgesehen, mit der Perspektive eines Aufstiegs in Stufe IV.4 innerhalb von 18 Monaten. Auch diese neue Gruppe hatte also eine Art **Lohnabschlag** hinzunehmen. Noch gravierender allerdings war die Tatsache, daß die hier einmündenden Techniker mit Niveau III ohne Wechsel in eine "echte" Technikerposition mit Lohnstufe IV.4 die höchstmögliche Entlohnung erreicht, ihre Lohnkarriere also beendet haben (*Carrière-Ramanoelina*, Zarifian 1985).

Aber auch bei einer Einmündung in Technikerpositionen erfolgen Aufstiege in die Lohngruppe V und in deren höhere Stufen V.2 oder V.5, die von den Betrieben als die für "Höhere Techniker" bestimmten Stufen angesehen werden und damit oft überhaupt erst die betriebliche Anerkennung als Höhere Techniker einbringen, überwiegend in Abhängigkeit von Kriterien wie bewiesene Kompetenz, erreichte Position etc., also als Ergebnis von Bewährung, nicht von Ausbildung (Guillon 1986). Noch gravierender als diese personalpolitischen Praktiken, die die Entwicklung der Entlohnung abbremsen, war allerdings der "Plafond" des Lohnrahmens

für Techniker, der nach einigen Lohnaufstiegsschritten die weitere Lohnentwicklung im Normalfall gänzlich stoppt.

Das Problem, einen "Platz" für die Höheren Techniker in Lohnhierarchie und -dynamik zu schaffen, ist also mit dem Metall-Tarifvertrag von 1975 (und ähnlich konstruierten Tarifverträgen anderer Branchen, die in diesem Zeitraum entstanden sind) durchaus versucht worden; doch sind die Lohnkarrieren zum Teil unterwertig und, vor allem ab einem mittleren Niveau, unsicher. Sie können also nur bedingt zur Entstehung eines neuen Qualifikationstyps beitragen.

Angesichts des hohen Werts der neuen Techniker für die Betriebe sind diese unterwertigen, wenig konturierten und standardisierten Arbeitsplatz- und (abgeschwächt) Lohnkarrieren erklärungsbedürftig. Sie sind wohl nicht auf die Neuheit dieser Ausbildungen zurückführen - die ja bereits seit 1959 bzw. 1966 existieren - und auch nicht nur auf die relativ hohe Jugendarbeitslosigkeit in Frankreich, sondern auch auf Probleme der Durchsetzung von adäquaten Karrieren gegen bestehende betriebliche Strukturen: Verschiedene Sachverhalte verweisen auf Beharrungsvermögen und Widerständigkeit der traditionellen Anciennitätsregeln und auf eine daraus resultierende Konkurrenz zwischen traditionellen und neuen Arbeitskräftegruppen um den Zugang zu mittleren Positionen. Solche Konkurrenz-Probleme erfordern, so ist zu vermuten, immer wieder differenzierte, situationsangepaßte "Sonderlösungen". Diese und die betrieblichen Interessen am breiten Ausloten der neuen Qualifikationspotentiale für eine Bewältigung der oben genannten Probleme anderer Arbeitskräftegruppen tragen eher zu einer Heterogenisierung als zu einer Homogenisierung von Einsatzfeldern und -sequenzen bei. Beides dürfte der Stabilisierung und dauerhaften formalisierten oder faktischen Verfestigung eines Karrieremusters entgegenwirken.

In dieser Perspektive können unterwertige Formen des Berufsstarts auch Versuche einer Abmilderung von Konkurrenz und Konflikten darstellen: Die sukzessive auf vier erhöhte Zahl der Zwischenstufen der Lohngruppe des technicien d'atelier erlaubt dem einzelnen Betrieb, die Eingangsniveaus je nach einzelbetrieblicher Situation und relativem Wert der in diesen Bereichen konkurrierenden Gruppen flexibel zu bestimmen und eventuelle Kompromisse fein auszutarieren. Der Lohnabschlag für die neuen Techniker im Moment des Antritts ihres Beschäftigungsverhältnisses und ihre langsame Heranführung an die ihrem Qualifikationsniveau eigentlich entsprechende Lohnstufe verhindern, daß sie sofort mit den Arbeitern des höchsten (Qualifikations-)Niveaus konkurrieren, die sich in der Regel durch hohe Betriebszugehörigkeitsdauer und besondere "Bewäh-



rung" auszeichnen; die Konkurrenz wird auf eine schwächere Gruppe verschoben. Und der Zugang zu Meisterpositionen über Technische Büros, statt wie bisher über die Produktion mit ihren besonders verfestigten Anciennitätsregeln, könnte den raschen Einsatz von jüngeren höherqualifizierten Arbeitskräften auf Meisterpositionen legitimieren helfen.

Für diese Einschätzung spricht auch die Tatsache, daß die Kategorie der traditionellen Aufstiegs- bzw. Ernennungstechniker der Konkurrenz ihrer formal höher qualifizierten Kollegen bis zu einem gewissen Grad durchaus standhält. Immer noch stellen die Techniker mit Niveau III nur eine (allerdings starke) Minderheit unter der Gesamtheit der Techniker dar, und zwar möglicherweise nicht nur in Folge des nur langsamen Personalumschlags, sondern auch aufgrund einer gewissen **Revision der betrieblichen Rekrutierungsstrategien**. Darauf könnten sowohl sinkende Anteile der Techniker mit BTS oder DUT an der Gesamtheit der Techniker unter 30 Jahren verweisen (Pigelet 1987; Pottier 1992) als auch Beobachtungen aus Fallstudien, daß die Betriebe neuerdings wieder stärker Arbeitskräfte des Niveaus IV und solche mit CAP oder BEP rekrutieren, z.T. sogar neue Aufstiegswege für qualifizierte Arbeiter in Technikerpositionen schaffen und mit Weiterbildung abstützen (Guillon 1986; Drexel 1993). Die Rekrutierungspraktiken der Betriebe in bezug auf Höhere Techniker und die dahinterstehenden personalpolitischen Strategien haben sich also offensichtlich noch nicht definitiv stabilisiert.

**Welches Resümee** ist aus all diesen Entwicklungen für die Frage nach einem neuen gesellschaftlichen Qualifikationstyp zu ziehen? Die Lage ist widersprüchlich. Einerseits zeigen sich dominierende Einsatzfelder in den Betrieben und sehr deutliche Ansätze einer Lohnkarriere, die in den Regelungen des Tarifvertrags über den Einzelbetrieb hinaus gesellschaftlich fixiert ist. Andererseits existieren große Bandbreiten in der Wertigkeit der Einsatzbereiche und vor allem erhebliche Probleme in bezug auf die Karrierewege nach den ersten Berufsjahren; ein deutlich konturierter "Platz" für die neue Gruppe und ein vereinheitlichtes und verlässliches Karrieremuster sind noch keineswegs voll durchgesetzt. Die beruflichen Perspektiven der Techniker mit Niveau III müssen also, trotz ihrer Erfolge, als instabil eingeschätzt werden, mit der Möglichkeit, daß sich diese Instabilität in den kommenden Jahren sukzessive abbaut, aber auch, daß sie durch den dreifachen Effekt von wirtschaftlicher Krise, steigendem Angebot an Arbeitskräften mit dieser Ausbildung und weiterhin bestehender Resistenz betrieblicher Traditionen eher wächst.

Es liegt auf der Hand, daß unsichere Karrieren, der hohe Anteil an prekären Arbeitsverhältnissen und die skizzierten Aufstiegsprobleme nach den ersten Berufsjahren die Attraktivität der Ausbildung zum Höheren Techniker reduzieren können. Die Tatsache, daß die Zahl derjenigen Absolventen dieser Bildungsgänge, die in einem dritten Jahr eine sogenannte zweite "mention" (Abschluß in einem zweiten Beruf) erwerben, und vor allem die Zahl derer, die weitere Studiengänge anschließen, zum Teil massiv wächst, bestätigt dies.

Ist damit die **soziale Reproduktion** eines neuen Qualifikationstyps gefährdet?

Daß sich Bildungswahlentscheidungen des Nachwuchses in großem Umfang von den Ausbildungen des Niveaus III abkehren werden, ist wenig wahrscheinlich: In den Strategien von Sozialmilieus mit niedrigerem Status und Bildungsniveau, aus denen bisher offenbar zu einem guten Teil die Schüler der Höheren Techniker ausbildungen kamen, stellen diese Bildungsgänge eine überschaubare und realistische, weil Absicherungen beinhaltende Möglichkeit eines intergenerativen Aufstiegs durch Bildung dar, und damit eine bessere Alternative zur universitären Ausbildung mit ihrer inhaltlichen Intransparenz, der sozialen Ferne ihrer dominanten Population und z.T. hohen Arbeitslosigkeitsraten ihrer Absolventen. Die Ausbildungen des Niveaus III haben demgegenüber verschiedene Vorteile: Sie zielen auf Technikerpositionen, d.h. auf fachlich genauer umschriebene Tätigkeiten, die auch Arbeitervätern bekannt sind. Der zeitliche Aufwand ist geringer als bei Universitätsstudien und ebenso die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden. Dies alles begründet die Vermutung, daß bei Kontinuität der gegebenen Bedingungen wohl kaum die - für den Weg der Absolventen mit BTn ins Erwerbsleben durchaus denkbare - völlige "Austrocknung" des Nachflusses aus dem gesellschaftlichen Reproduktionsprozeß droht.

Um zu **resümieren**: Die *techniciens supérieurs* - ein neuer Qualifikationstyp? Neue Scharnierqualifikation zwischen ausführenden und dispositiven Funktionen, neue Schlüsselfigur, die sich vielleicht modifizieren, sicher aber stabilisieren wird? Oder aber historische Übergangerscheinung, Vielzweckwaffe der Betriebe in der technischen, organisatorischen, sozialen und politisch-ideologischen Restrukturierung von Produktionsprozeß und gesellschaftlichem Reproduktionsprozeß, aber durch unzureichende

Stabilisierung ihrer Reproduktion gefährdet und/oder mit dem Abebben der betrieblichen Restrukturierungswellen von einem Zirkel der sukzessiven Marginalisierung bedroht? Die dargestellten Fakten zeigen, daß eine abschließende Bilanz noch nicht möglich ist, daß aber die Alternative einer Stabilisierung höhere Wahrscheinlichkeit hat.

(2) Auch die Antwort auf die Frage, ob aus den immer mehr werdenden Höheren Technikern eine **neue sozio-professionelle Gruppe** wird, ist durch uneindeutige und zum Teil widersprüchliche Sachverhalte bestimmt. Erste Antworten können durch Rekurs auf die Indikatoren einer angemessenen eigenen Bezeichnung sowie gemeinsamer Interessen gefunden werden:

In bezug auf die **Bezeichnung** herrscht Unsicherheit. Der Begriff des techniciens supérieur hat sich weitgehend durchgesetzt; doch werden Arbeitskräfte mit BTS oder DUT, wie erwähnt, von den Betrieben oft erst ab einer bestimmten Lohnstufe - und d.h. erst nach einigen Berufsjahren - als Höhere Techniker anerkannt. Der Begriff kann damit nicht für die gesamte Arbeitskräftegruppe hinreichend identitätsstiftend sein. Eine solche Identität und "gesellschaftliche Sichtbarkeit" (Veneau 1992) wäre aber eine wichtige Voraussetzung dafür, daß sich in Betrieb und Gesellschaft eine nach außen, vor allem gegenüber Nachbarkategorien deutlich abgesetzte Arbeitskräftegruppe herausbildet **und** daß sie nach innen eine gewisse Gruppenidentität stiftet.

Ähnlich uneindeutig ist das Bild in bezug auf den Beitrag von **gemeinsamen** - als gemeinsamen definierten und verfochtenen - **Interessen**, die die Herausbildung einer Gruppenidentität nach innen und außen begründen und vorantreiben könnten. Wie gezeigt, bestehen in den Karrieremustern große Bandbreiten und mehrere grundlegende Alternativen. Sie schaffen heterogene Interessenlagen und -perspektiven. Wer sein Berufsleben als sogenannter Werkstatt-Techniker begonnen hat, muß andere Ziele verfolgen als derjenige, der sofort als Techniker in der Arbeitsvorbereitung eingesetzt wurde und nun darauf hofft, in diesem Bereich möglichst weit aufzusteigen oder bald eine Meisterposition zu erhalten. Gemeinsame Forderungen der Höheren Techniker gibt es denn auch, soweit bekannt, kaum - mit einer Ausnahme, die wohl bezeichnend ist: Die Techniker mit Niveau III fordern seit längerem - seit sie in größerer Zahl die ersten Berufsjahre absolviert und damit den Plafond des Lohnrahmens für Techniker erreicht haben - eine Abstützung von Aufstiegsmöglichkeiten über den Status des

Höheren Technikers hinaus, d.h. geregelte, öffentlich anerkannte und finanziell gestützte Weiterbildungsgänge, die in die Positionen von ingénieurs und cadres führen. Die Situation ist also einigermaßen paradox: Die Arbeitskräfte mit BTS und DUT haben ein gemeinsames Interesse, das Gruppenaktivitäten begründen könnte, doch ist Gegenstand dieses Interesses gerade das Verlassen ihrer Gruppe und der Zugang zu höherrangigen, seit langem stabilisierten, deutlich abgesetzten und diese Absetzung durch mächtige Verbände vertretenden Arbeitskräftekategorien mit deutlich anderen Qualifikationen und Reproduktionsprozessen.

Dies verweist auf einen weiteren hybriden Aspekt dieser - möglichen - neuen sozio-professionellen Gruppe: Der Höhere Techniker hat wohl auch subjektiv seinen "**Platz**" im mittleren Qualifikationsbereich des Betriebs und der Gesellschaft noch nicht gefunden oder er akzeptiert ihn auf Dauer nicht. Die jungen Techniker orientieren sich auf ein **Ziel**, das für sehr viele von ihnen nicht erreichbar sein wird, auch wenn mit der filière Descomps jüngst ein neuer Weiterbildungsgang geschaffen wurde, der Aufstiege zum Produktionsingenieur abstützen soll.

Diese Orientierung über die eigene Berufsgruppe hinaus schließt allerdings für die Zukunft **identitätsstiftende Prozesse** nicht aus. Insbesondere wenn - wie absehbar - in den neuen Lösungen für das Problem der Aufstiegsblockaden problematische Kompromisse geschlossen und nicht alle Interessen durchgesetzt werden, wenn den Technikern mit Niveau III aus ihrer Sicht unbefriedigende Lösungen und/oder Lösungen, die nur wenige realisieren können, aufoktroiert werden, sind kollektive Formen der Verarbeitung und auch der Reaktion durchaus möglich: Eine resignative Hinnahme der beruflichen Stagnation nach den ersten Berufsjahren und ihre politische Verarbeitung durch Abkehr von - den jungen Höheren Technikern heute vielfach attestierten - elitären Haltungen erscheinen ebenso denkbar wie Strategien, die von ihnen besetzten mittleren Bereiche auszubauen, z.B. durch Monopolisierung des Zugangs zu Meisterpositionen und zu anspruchsvolleren Positionen in den Technischen Büros. Und auch organisierte kollektive Vorstöße zugunsten besserer Aufstiegsmöglichkeiten sind denkbar. Alle diese Reaktionen können durchaus Gruppenidentitäten schaffen.

Dies insbesondere dann, wenn solche Vorstöße durch eine **Organisation der Interessenvertretung** gestützt werden: Generell waren, wie erwähnt,

die Möglichkeiten der Techniker (aller Ausbildungswege), ihre spezifischen Interessen autonom zu definieren und durchzusetzen, immer durch mehrere Sachverhalte beschränkt gewesen: Zum einen waren sie immer Teil der größeren Berufsgruppe "ETAM" (Verwaltungsangestellte, Techniker und Meister). Zum anderen hatten die "ETAM" seit 1945 keine wirklich eigenständige gewerkschaftliche Interessenvertretung mehr, berufsständische Vertretungsstrukturen wurden im Interesse einer Einheitsgewerkschaftspolitik zurückgedrängt, mehrheitlich aufgelöst, später aber zum Teil in schwächeren Formen wieder geschaffen. Doch auch dann erhielten die Techniker, obwohl sie in großem Umfang gewerkschaftlich organisiert waren, nie eine vergleichbar autonome Struktur zur Definition und Vertretung ihrer Interessen wie die Arbeiter einerseits, die Ingenieure und Führungskräfte andererseits; sie waren immer Bestandteil größerer Einheiten, die entweder durch die Arbeiter oder durch die Ingenieure und Führungskräfte geschaffen worden waren und dominiert wurden (Veneau 1992).

Dies schloß eine Vertretung von Technikerinteressen keineswegs aus, sie konzentrierte sich aber, wie erwähnt, lange auf die Schaffung von Übergängen in den Status von Ingenieuren bzw. Führungskräften, die die "Flucht aus der Kategorie" des Technikers stützt. Die in neuerer Zeit insbesondere von der CGT verfolgte Strategie, langgestreckte bzw. zusätzliche Karrierewege innerhalb der Gruppe der Techniker zu schaffen, könnte dagegen die Gruppe der Höheren Techniker konsolidieren, indem sie deren Interessen an einer "Flucht aus der Gruppe" reduziert.

Die damit ermöglichten Annäherungen der Höheren Techniker an die Gewerkschaften könnten begünstigt werden durch die **Ereignisse des Frühjahrs 1994**, als die Regierung mit einem neuen Gesetz den Betrieben die Möglichkeit einräumte, Berufsanfängern bis zum Alter von 25 Jahren nur 80 % des gesetzlichen Mindestlohns zu zahlen, wenn sie ihnen gleichzeitig 20 % der Arbeitszeit für Fortbildungszwecke zur Verfügung stellen. Dieses als Maßnahme zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit begründete Gesetz bezog auch junge Arbeitskräfte mit höheren Qualifikationen und Diplomen ein, darunter auch diejenigen mit BTS und DUT. Angesichts der allgemein (auch von den Betrieben) anerkannten hohen Qualifikation und der niedrigen Arbeitslosenraten dieser Gruppe wurde dieses Gesetz insbesondere von den Studenten der höheren Techniker-ausbildung als Provokation empfunden, als Attacke auf den Wert ihrer

Diplome und als geplanter "Lohnraub". Sie übernahmen eine tragende Rolle in den Protestdemonstrationen, die wochenlang in allen französischen Städten stattfanden und breit unterstützt wurden, vor allem von den Gewerkschaften. Die gemeinsame politische Erfahrung dieser Auseinandersetzungen, ihrer Organisation und der Kooperation mit den Gewerkschaften, vor allem aber die schließlich erzwungene Rücknahme dieses Gesetzes durch die Regierung könnte in der nächsten Generation von Höheren Technikern ihre Spuren hinterlassen: gemeinsame politische Identitäten ebenso wie die Bereitschaft und die Fähigkeit zur Vertretung gruppenspezifischer Interessen im Kontext größerer Auseinandersetzungen.

Ob die durch solche historischen Ereignisse und ihre Lernprozesse ebenso wie durch berufliche Enttäuschungen bedingte "Militanz" dann ggf. eng auf die speziellen Interessen der Höheren Techniker zielen oder die aller Teilgruppen der Techniker bzw. sogar der Arbeitnehmer insgesamt mit einbeziehen wird, ist natürlich offen; es wird abhängen vor allem davon, wie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen mit den Partikularinteressen der Höheren Techniker umgehen, welchen Raum sie ihnen insbesondere in tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen bieten werden (über verschiedene neue Ansätze dazu wird im folgenden Beitrag von Jobert und Tallard berichtet).

Im Moment erscheint es, angesichts der hohen Ambivalenz der Zukunftsperspektive der Höheren Techniker, durchaus denkbar, daß die Herausbildung von auf Gruppeninteressen bezogenen organisatorischen Strukturen und Gruppenaktivitäten entscheidend sein wird für die endgültige Durchsetzung und Stabilisierung eines neuen Qualifikationstyps Höherer Techniker.

## Literatur

- Betbeder, M.C.: Malaise chez les techniciens supérieurs. In: Le monde de l'éducation, Paris, Dezember 1989.
- Bonnafoos, G. de: Le comportement des techniciens au travail: L'interaction entre les projets individuels et les pratiques de gestion du personnel. In: CEREC Bref, no 43, Paris 1989.

- Carrière-Ramanoelina, M.; Zarifian, Ph.: Le technicien d'atelier dans la classification de la métallurgie. In: Formation Emploi, no 9, Paris 1985.
- Charlot, A.; Pigelet, J.-L.: L'après-Bac - Itinéraires et réussites après trois ans d'études. In: CEREQ, Collection des Etudes, Paris 1989.
- Denis, G.: Les débouchés professionnels offerts aux jeunes diplômés de niveau IV dans la maintenance industrielle. In: CEREQ, Dossier Formation Emploi: Niveau IV de formation et accès aux emplois industriels, Paris 1985.
- Drexel I.: Das Ende des Facharbeiteraufstiegs? Neue mittlere Bildungs- und Karrierewege in Deutschland und Frankreich - Ein Vergleich, Frankfurt/New York 1993.
- Epiphane, D.; Hallier, P.: Après le Bac Pro ... In: CEREQ Bref, no 97, Paris 1994.
- Guillon, R.: L'accès du technicien au titre d'ingénieur par la formation continue. In: Formation Emploi, no 10, Paris 1985.
- Guillon, R.: BTS et DUT industriels. Représentations et pratiques des enseignants et des gestionnaires du personnel, Paris 1986.
- Hillau, B.: La remise en cause des filières professionnelles dans le secteur de la machine-outil. In: Formation Emploi, no 12, Paris 1985.
- Hillau, B.: L'émergence de nouvelles fonctions professionnelles dans l'industrie chimique, leur lien avec la formation, hektogr. Ms., Paris 1987.
- Maurice, M.; Eyraud, F.; d'Iribarne, A.; Rychener, F.: Les entreprises en mutation dans la crise: Apprentissage des technologies flexibles et émergence de nouveaux acteurs, Rapport LEST/CNRS, Aix-en-Provence 1986.
- Meylan, F.: De l'Ecole Nationale Professionnelle au Baccalauréat de Technicien ou l'évolution d'une filière de l'enseignement technique. In: Formation Emploi, no 4, Paris 1983.
- Pigelet, J.-L.: L'entrée dans la vie active des jeunes sortis des classes terminales conduisant au baccalauréat de technicien et au brevet de technicien (spécialités industrielles). In: CEREQ, Dossier Formation Emploi: Niveau IV de formation et accès aux emplois industriels, Paris 1985.
- Pigelet, J.-L.: L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur court (IUT, STS). In: Formation Emploi, no 18, Paris 1987.
- Pottier, I.: L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur. In: CEREQ Bref, no 82, Paris 1992.
- Simula, P.; Berreur, S.: Les emplois de niveau IV dans le répertoire français des emplois. In: CEREQ, Dossier Formation Emploi: Niveau IV de formation et accès aux emplois industriels, Paris 1985.
- Veneau, P.: Les techniciens, un groupe socio-professionnel? Thèse de Doctorat, Paris 1992.
- Verdier, E.: Les diplômes de niveau IV dans les secteurs d'activité. In: CEREQ, Dossier Formation Emploi: Niveau IV de formation et baccalauréats professionnels, Paris 1989.



## **Die Strukturierung heterogener Arbeitskräftekategorien durch Entlohnungssysteme - Der Fall der techniciens**

1. Einleitung
2. Auftreten und Konsolidierung der Arbeitskräftekategorie Techniker in den Tarifverträgen
3. Die neuen Branchen- und betrieblichen Regelungen der 90er Jahre: Modifikation der Konturen des Technikers

### **1. Einleitung**

(1) Neuere französische Untersuchungen, die sich auf die Techniker konzentrieren, betonen vor allem die innere Heterogenität dieser Kategorie, sowohl was ihre Herkunft und Ausbildung als auch, was ihre berufliche Tätigkeit betrifft.<sup>1</sup> Diese Heterogenität erklärt die vielfältigen Bezugspunkte der beruflichen Identität von Technikern. So hat man etwa verschiedene Teilgruppen danach unterschieden, ob sie sich eher den Ingenieuren, den Meistern oder den Arbeitern zuordnen oder aber sich als Techniker bezeichnen (de Bonnafo 1990). Jeder dieser Teilgruppen entspricht ein spezifisches Bündel von Verhaltensweisen und Vorstellungen im Hinblick auf ihre berufliche Funktion und ihre beruflichen Ziele. Zwar spielt die jeweilige Ausbildung für die Konstitution dieser Teilgruppen eine wichtige Rolle, doch sind sie auch bestimmt durch die Arbeitsorganisation und durch die in bezug auf unterschiedlich ausgebildete Techniker recht verschiedenen betrieblichen Personalpolitiken.

---

1 Vergleiche z.B. die Arbeiten von Lucas, die sich mit der Konstitution und Veränderung der Qualifikation der Techniker in der Flugzeugindustrie befassen.

Die neueren (französischen) Untersuchungen der Techniker analysieren sie als Arbeitskräftekategorie, indem sie einerseits von ihrer Stellung im Beschäftigungssystem, andererseits von ihren beruflichen Zukunftsvorstellungen ausgehen. In dem hier vorgelegten Aufsatz wird diese Herangehensweise ergänzt durch eine Analyse, die zeigt, daß diese Sachverhalte mitbestimmt werden durch branchentypische Muster der Personalpolitik und durch Regelungsmechanismen, die die sozialen Akteure auf Branchenniveau geschaffen haben.

(2) Eine besonders große Rolle für die Konstitution von Berufsgruppen und für die betriebliche Personalpolitik ihnen gegenüber spielen in Frankreich die Entlohnungssysteme, die Ergebnis der auf Branchenniveau geführten Tarifverhandlungen sind. Drei Hauptursachen erklären diese besondere Rolle:

Zum einen stellen die Eingruppierungsregelungen seit mehr als einem halben Jahrhundert das Kernstück der zwischen Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften der verschiedenen Branchen abgeschlossenen Tarifverträge dar. Trotz einer Tendenz zur Dezentralisierung zugunsten betrieblicher Verhandlungen bleiben Branchentarifverträge das zentrale Element des französischen Systems der industriellen Beziehungen; dieser Sachverhalt verleiht der Gesamtheit der auf diesem Niveau erarbeiteten Regelungen hohe Legitimität.

Zum anderen begrenzen diese Entlohnungssysteme für die verschiedenen Arbeitskräftekategorien die Bereiche, innerhalb derer ihre jeweiligen Tätigkeiten - denen jeweils Mindestentlohnungen entsprechen - definiert und hierarchisiert sind. Diese Definitionen beziehen sich auf Arbeitsplätze oder Aufgaben und auf die Qualifikationen, die diese Arbeitsplätze bzw. Aufgaben erfordern. Dieses Eingruppierungsverfahren entspricht der Konzeption der Arbeitgeber und steht im Gegensatz zu den Forderungen der Gewerkschaften nach einem Eingruppierungssystem, in dem die von den Arbeitskräften durch Ausbildung und/oder berufliche Erfahrung erworbenen Kompetenzen anerkannt werden. Die Art und Weise, wie die unterschiedlichen Arbeitskräftekategorien in den Entlohnungssystemen berücksichtigt werden, hat weitreichende Auswirkungen auf die betriebliche Personalpolitik in bezug auf diese Beschäftigtenkategorien. Dabei geht es insbesondere um die Frage, ob es sich um einheitliche Entgelttarifverträge handelt oder um für einzelne Arbeitskräftekategorien jeweils

spezifische Regelungen, die auf unterschiedlichen Prinzipien beruhen und durch Bestimmungen zum Übergang von einer Arbeitskräftekategorie zur anderen ergänzt werden.

Und schließlich drittens entwickeln sich auf betrieblicher Ebene intensive Diskussionen um die Entlohnungssysteme, um die Anwendung der Branchentarifverträge und um die Definition neuer Regelungen, die diese ergänzen oder ersetzen. Zahlreich sind die Verhandlungen und Konflikte, die sich direkt oder indirekt auf die Eingruppierung ganzer Belegschaften oder einer Beschäftigtengruppe beziehen. Insbesondere die Bedingungen des Übergangs von einer Beschäftigtenkategorie zur anderen (vom Arbeiter zum Techniker, vom Techniker zu den Führungskräften), die Reichweite der Aufstiegsmöglichkeiten ("Laufbahnen"), die Bedingungen für Aufstiege sowie die Lohnhierarchie sind häufig Gegenstand von Auseinandersetzungen.

Alle diese Sachverhalte erklären, warum die Frage der Eingruppierungssysteme - der Regelungen und der Praktiken - wichtig ist, will man die Dynamik der Konstitution von Arbeitskräftekategorien erfassen. In dem Maße, wie Eingruppierungsregelungen die jeweiligen Berufsverlaufsmuster und Abgrenzungen zwischen den Arbeitskräftekategorien indizieren, lassen sie sich interpretieren als Regelungen, die den doppelten Prozeß der Integration einer Beschäftigtengruppe nach innen und der Ausschließung benachbarter Gruppen in Gang setzen. In diesem Sinn kann man diese Regelungen sehen als eine der "gesellschaftlich verfügbaren und mehr oder minder legitimen Institutionen" (Dubar 1991), durch die sich die Identität einer sozialen Gruppe allmählich herausbildet.

(3) In diesem Aufsatz<sup>2</sup> befassen wir uns mit der Bedeutung von Entlohnungssystemen für die Strukturierung und/oder Homogenisierung der Kategorie der Techniker, und zwar im Verhältnis zu der Rolle, die andere Faktoren (wie der durchlaufene Ausbildungsgang oder die verfügbaren Qualifikationen) dafür spielen (vgl. dazu den Beitrag von Drexel in diesem Band, S. 137 ff.). Ein erster Abschnitt zeigt die allmähliche begriffliche Herausbildung dieser Kategorie zwischen 1936 und dem Ende der 50er Jahre sowie ihre Konsolidierung im Laufe der 70er Jahre. In einem zweiten Teil analysieren wir die in den auslaufenden 70er und in den 80er

---

2 Eine frühere Version dieses Aufsatzes findet sich in Jobert, Tallard 1992.

Jahren eingetretenen Veränderungen der Arbeits- und Produktionsprozesse sowie der betrieblichen Rekrutierungspolitiken. Dann zeigen wir anhand von in den letzten Jahren in der Metallindustrie abgeschlossenen Branchen- und Betriebstarifverträgen die Potentiale von Entlohnungssystemen, derartige Veränderungen zu begleiten oder sogar zu antizipieren.

## **2. Auftreten und Konsolidierung der Arbeitskräftekategorie Techniker in den Tarifverträgen**

Vor 1975 schenken die meisten Tarifverträge, die seit 1936 ausgehandelt worden waren, dem Techniker sehr viel weniger Aufmerksamkeit als den Arbeitern auf der einen Seite, den Ingenieuren und "cadres" (Führungskräften) auf der anderen Seite.<sup>3</sup> Die Kategorie der Techniker löste sich häufig nur mit Schwierigkeiten von der breiten Gruppierung der "Mitarbeiter" ("collaborateurs"), die untere und mittlere kaufmännische und Verwaltungsangestellte, Techniker und Meister umfaßte. In einigen Branchen, vor allem in der Metallindustrie, existierten für Techniker durchaus eigenständige, wenngleich offenbar recht begrenzte Einsatz- und Aufstiegsbereiche. Für zahlreiche andere Branchen ist jedoch fraglich, ob man in bezug auf die (damaligen) Techniker überhaupt von einer eigenständigen Kategorie sprechen kann, da der Begriff weniger eine zusammenhängende Gruppe als vielmehr einige vereinzelte, sehr unterschiedliche Tätigkeiten bezeichnete.

Die Analyse einiger Tarifverträge der großen Industriebranchen kann dies verdeutlichen.

- 
- 3 Duprez, Grelon und Marry (1991) zeigen, daß der Schutz des Titels "ingénieur", der 1934 durchgesetzt wurde, seinen Ausdruck fand in der Anerkennung dieser Kategorie in einigen Tarifverträgen von 1936. Aber erst mit den Lohnverordnungen von Parodi (vgl. im folgenden), d.h. nach der Befreiung im Jahr 1945, hat sich diese Kategorie wirklich von der Tarifgruppe der ETAM gelöst.

ETAM ist die Sammelbezeichnung für employés, techniciens, agents de maîtrise, d.h. für untere und mittlere kaufmännische und Verwaltungsangestellte, Techniker und Meister (I.D.).

## 2.1 Die Tarifverträge von 1936: eine noch sehr begrenzte Präsenz des Technikers

1936 markiert ein zentrales Datum der politischen und sozialen Geschichte Frankreichs. Die Volksfrontregierung, die aus den Wahlen von 1936 hervorgegangen war, setzte unter dem Druck einer breiten Streikbewegung eine Reihe von Sozialgesetzen durch, die die Arbeitsbeziehungen auf Dauer verändern sollten: das 40-Stunden-Gesetz, das Gesetz, das einen bezahlten Urlaub festlegt, und die gesetzliche Regelung von Tarifverträgen. Dieses zuletzt genannte Gesetz (vom 24. Juni 1936) verpflichtete die Branchen zur Aushandlung von Tarifverträgen und führte ein Verfahren ein, das es dem Arbeitsminister erlaubt, die Bestimmungen eines Tarifvertrags auf alle Betriebe seines potentiellen Anwendungsbezirks auszudehnen.

Die Mehrzahl der im Rahmen des Gesetzes von 1936 ausgehandelten Tarifverträge hatte einen doppelten Charakter: Sie waren sowohl regional als auch nach Arbeitskräftekategorien gegliedert.

Der Tarifvertrag für **Chemieindustrie und -handel** der Region Paris für Angestellte, Techniker und Meister z.B., im Januar 1937 am selben Tag unterzeichnet wie der für Ingenieure und Führungskräfte, verwendet in seiner Tätigkeitsklassifikation nur ein einziges Mal den Begriff des Technikers, und zwar um den Ersten Färber zu bezeichnen - als "Techniker, der mit der Produktion von Farben und der Komposition der Farbformeln beauftragt ist". Man kann, indem man Verwaltungsangestellte und Meister ausklammert, davon ausgehen, daß die "chimistes",<sup>4</sup> die Spezialisten der Parfumerstellung und die Technischen Zeichner ebenfalls als Techniker betrachtet wurden. Die Bezugnahme auf ein Ausbildungsdiplom gibt es nur bei der Definition des "chimiste".

Demgegenüber stellten die Techniker etwa im Tarifvertrag der **Metallindustrie** der Region Seine von 1936 schon eine umfangreiche Kategorie dar. Sie umfaßte eine erste Gruppierung von Technikern, die sich im Grenzbereich zwischen Arbeitsvorbereitung und Produktion befinden (Fertigungsplaner, Fertigungsvorbereiter, Zeitnehmer, etc.), ferner Technikertätigkeiten, die für bestimmte Bereiche (z.B. für das Labor oder den Telefondienst) spezifisch sind, und schließlich die Technischen Zeichner. Auch dieser Tarifvertrag, der sehr detailliert die auszuführenden Aufgaben und den Typ der erforderlichen Qualifikationen beschreibt,

---

4 Wörtlich Chemiker, de facto aber keine Entsprechung des deutschen (akademisch qualifizierten) Chemikers, sondern Absolventen von branchenspezifischen, auf chemische Prozesse bezogenen Ausbildungen, die in sog. Betriebschulen, d.h. einer Art betrieblicher Ausbildungszentren, absolviert wurden (I.D.).

sagt nichts zur Frage von Ausbildungsabschlüssen (mit der Ausnahme des CAP für den Technischen Zeichner) und auch nichts zur Notwendigkeit bestimmter technischer Kenntnisse.

## 2.2 Die Tarifverträge der 50er Jahre: Berücksichtigung des Technikers je nach Branchenbedingungen

Das Gesetz vom 11. Februar 1950 setzte die Vertragsfreiheit in bezug auf Entlohnung wieder in Kraft, die durch das Vichy-Regime aufgehoben worden war, und gab den Tarifverträgen einen neuen gesetzlichen Rahmen. Dieser Rahmen war beeinflusst durch das Gesetz von 1936, dessen Prinzipien im wesentlichen auch das heutige System bestimmen: in Form einer Verankerung von gewerkschaftlicher Vertretung; in Form des Primats der Verhandlungen auf Branchenebene, durch den jedoch Kollektivvereinbarungen auf anderen Niveaus nicht ausgeschlossen sind; in Form einer Verpflichtung der Betriebe zu Tarifverträgen, deren Geltungsbereich generalisiert werden kann; usw.

Im Rahmen des Gesetzes von 1950 entwickelte sich eine breite Bewegung von Tarifverhandlungen, die in wenigen Jahren zur Unterzeichnung von Tarifverträgen in einem großen Teil der Industriebranchen und in einigen Dienstleistungsbranchen führten. Kernstück dieser neuen Branchentarifverträge waren Entlohnungssysteme, die berufliche und Lohnhierarchien etablierten: Sie waren in ihrer großen Mehrheit konstruiert nach dem sog. Modell "Parodi", das nach dem Arbeitsminister Parodi benannt war, der im Moment der Befreiung sehr detaillierte Beschreibungen aller Tätigkeiten aufstellen ließ; diese Beschreibungen sollten der Festlegung der Löhne durch die Behörden dienen. Die so geschaffenen Entlohnungssysteme bestanden in einer häufig äußerst detaillierten Aufzählung der Definitionen von Berufen und Aufgaben für jede der Arbeitskräftekategorien: für Arbeiter, Verwaltungsangestellte, Techniker, Meister und Führungskräfte.

In der **Chemischen Industrie** bedeutet das eine neue Etappe. 1955 wurde ein landesweit gültiger Tarifvertrag - d.h. ein einheitlicher Rahmentarifvertrag - unterzeichnet, der jedoch für jede Kategorie (Arbeiter, Verwaltungsangestellte, Meister und Führungskräfte) spezifische Zusatzverträge enthielt. Innerhalb des Zusatzvertrags für Meister gab es den Abschnitt Techniker, in dem Tätigkeiten von fünf Einsatzbereichen aufgeführt waren: Buchhaltung, Instandhaltung, Labor, Farben und Lacke. Im Laufe der folgenden zwanzig Jahre verlängerte sich diese Liste erheblich und schloß allmählich auch Technische Zeichner, einen Teil des Kontroll- und Regelungspersonals sowie die EDV-Berufe mit ein.

Das Entlohnungssystem der **Petrochemie** von 1950 zählte in dem Abschnitt "Techniker und Gleichgestellte" sieben Technikergruppen auf, darunter Fachkräfte der Anlagensteuerung, Labortechniker, Prüfer etc; das Entlohnungssystem der Pharmaindustrie von 1956 dagegen beschränkte den Begriff des Technikers strikt auf Laborkräfte.

Der Tarifvertrag für Techniker, Meister und Verwaltungsangestellte der **Bauindustrie** der Region Seine (1955 unterzeichnet) hat im Unterschied zu den genannten Tarifverträgen und zu dem der Metallindustrie einen Regionalbezug bewahrt. Er sah für Techniker keinen spezifischen Einsatz- und Aufstiegsbereich vor. In diesem Entlohnungssystem mit seinen zahlreichen Abschnitten, die getreulich alle Spezialbereiche des Bausektors abbilden, taucht der Begriff des Technikers nur bei der Definition bestimmter Funktionen auf, vor allem der des Vermessers, des Installateurs und des Konstrukteurs. Die Fachzweige, die damals am stärksten durch Technikeinsatz geprägt waren (Dachdeckerarbeiten, Wasserleitungs- und Sanitärinstallation, Heizungs- und Elektroinstallation), gaben im Unterschied dazu durchaus spezifische Einsatzbereiche für Techniker vor. Die Mehrheit der Inhaber eines Techniker-Titels hat auch den Abschluß einer technischen Ausbildung oder ein entsprechendes Qualifikationsniveau; dies bedeutete eine wichtige Besonderheit insofern, als es sonst kaum eine Bezugnahme auf Ausbildungsabschlüsse gab (Ausnahme: die Buchhalter).

In dem 1954 unterzeichneten Tarifvertrag der **Metallindustrie** räumten die Bestimmungen für die ETAM (kaufmännische und Verwaltungsangestellte, Techniker und Meister; vgl. Fußnote 3) - in der Tradition von 1936 - den Technikern einen wichtigen Platz ein. Diese Kategorie umfaßte nun neben den Technischen Zeichnern etwa 30 Berufe. Die Konstruktion war dieselbe wie 1936; für die im damaligen Tarifvertrag bereits genannten Tätigkeiten wurden die Definitionen sogar unverändert übernommen.<sup>5</sup>

Nur wenige Tarifverträge der 50er Jahre definierten die Beschäftigtenkategorien zunächst in allgemeiner Weise, bevor sie die zugehörigen Tätigkeiten vollständig auffächerten.

Eine solche Ausnahme war der Tarifvertrag für die Verwaltungsangestellten, Techniker und Meister der **Kautschukindustrie** von 1952. Er besagte: "Als Techniker werden die Arbeitskräfte von Produktion oder Entwicklung bezeichnet, die nicht manuell in die Erarbeitung, Transformation oder Handhabung der Werkstoffe, Substanzen oder Produkte eingreifen, deren Tätigkeiten (die sich auf den Ablauf in den Werkstätten oder auf Untersuchungen und Studien zur Verbesserung von Produktionsverfahren oder Produkten beziehen) vielmehr von generellen technischen oder technologischen Kenntnissen abhängen."

---

5 Dies ist ein Beispiel für die Langlebigkeit von Entlohnungssystemen, die auch Jean Saglio (1986) für die hierarchischen Strukturen des Arbeiterbereichs herausgearbeitet hat.



Diese umständliche Definition ist sehr aufschlußreich für die Schwierigkeiten, die Kategorie der Techniker mit Bezug auf ihren Platz in der betrieblichen Hierarchie und im Produktionsprozeß zu definieren.

Zusammenfassend kann man sagen, daß die Bezugnahme auf "technische" oder "technologische" Kenntnisse, die es in mehreren dieser Branchentarifverträge der 50er Jahre gibt, das einzige Merkmal zu sein scheint, das die Kategorie der Techniker definierte: Diese Kenntnisse begründeten ihre besonderen Kompetenzen. Da es damals einen auf einem spezifischen und landesweit anerkannten Bildungsabschluß basierenden Technikertitel nicht gab, blieb dieser Bezug im allgemeinen unpräzise; nur wenige Branchen machten hier eine Ausnahme, indem sie für einige Fachrichtungen, für die es seit langem berufliche Erstausbildungen gab, Äquivalenzen zwischen Ausbildungsabschluß und Titel herstellten. Ein Beispiel war die Chemische Industrie mit ihren "Betriebsschulen"; als Techniker wurden, wie erwähnt, in dieser Branche ausschließlich Arbeitskräfte mit dem Abschluß dieser Schulen - die "chimistes" und deren Helfer - bezeichnet.

Gegen Ende der 50er Jahre, in Zusammenhang mit den technologischen Veränderungen und der Beschäftigung einer wachsenden Zahl von Technikern in den Betrieben, wird die Figur des Technikers zunehmend zum Objekt allgemeiner Aufmerksamkeit. Dies führte insbesondere dazu, im beruflichen Bildungswesen einschlägige Bildungsgänge mit Abschlüssen auf drei Niveaus zu konzipieren: Ausbildungen, die zum *agent technique*, zum *technicien* und zum *technicien supérieur* (etwa: zum einfachen Technischen Angestellten, zum Techniker und zum Höheren Techniker) führen sollten.

Die Entlohnungssysteme der Tarifverträge jedoch nahmen diese wichtigen Entwicklungen des Beschäftigungs- und des Bildungssystems nur sehr zögernd zur Kenntnis. Es bedurfte der sozialen Bewegung im Mai 1968 und eines starken Drucks von seiten des Staates, um Branchenverhandlungen anzustoßen, die die Entlohnungssysteme reformierten - Verhandlungen, die nicht vor 1975 abgeschlossen waren.

Dieser große zeitliche Abstand zwischen Veränderungen der betrieblichen Einsatzpolitiken und des Bildungssystems einerseits, der Tarifverträge andererseits erklärt sich im wesentlichen aus drei Gründen: Zum einen zwingt die Tatsache, daß tarifvertragliche Regelungen Ergebnis von Ver-

handlungen sind, die sozialen Akteure der Branche zu Kompromissen, die, einmal gefunden, nur schwer wieder in Frage zu stellen sind. Zum anderen ist der Regelungsgegenstand von Entlohnungssystemen, die Etablierung einer beruflichen Hierarchie und einer Lohnordnung, für jede Branche sehr komplex. Und schließlich sind die Branchen in sich sehr heterogen im Hinblick auf Arbeits- und Produktionsorganisation, auf den Einsatz neuer Technologien, auf die Qualifikation der Beschäftigten und die Kooperation zwischen den Arbeitskräftekategorien.

## **2.3 Die Entlohnungssysteme der 70er Jahre: eine neue Eingruppierungslogik**

(1) Ab Anfang der 70er Jahre wurden neue Entlohnungssysteme geschaffen, die erstmals allgemeine Eingruppierungskriterien enthielten; sie bedeuteten einen nachhaltigen Bruch in den Eingruppierungsmodalitäten des bis dahin in Kraft befindlichen Systems Parodi. Die neue Eingruppierungslogik bestand vor allem darin, daß sich die Vertragspartner zunächst über eine (kurze) Liste von Kriterien in bezug auf die für die Arbeitsplätze jeweils erforderlichen Kompetenzen einigen mußten. Die in den verschiedenen technisch-gewerblichen Einsatzbereichen am meisten genutzten Kriterien sind: technisches Niveau, Verantwortung, Initiative, Autonomie in der Arbeit sowie Niveau der Erstausbildung. Durch Kombination dieser Kriterien wird eine Hierarchie mit einigen wenigen Niveaus bestimmt. Während die Entlohnungssysteme der vorhergehenden Periode (allenfalls) einige wenige Bildungsabschlüsse als notwendige Voraussetzung für spezifische, genau benannte Tätigkeiten (z.B. das CAP für Buchhaltung) aufgeführt hatten, stellte - wie Übersicht I zeigt - das neue Entlohnungssystem mit seinen Eingruppierungskriterien nun eine gleichzeitig allgemeinere und systematische Beziehung zu den Niveaus der Abschlüsse des Öffentlichen Bildungswesens her (Jobert, Tallard 1992; vgl. dazu auch den Beitrag von Drexel in diesem Band, S. 137 ff.).

(2) In den Tarifverhandlungen, die sich auf der Grundlage des neuen Entlohnungssystems entwickelten, war der Platz der Techniker oft ein zentraler Konfliktpunkt.

Dies gilt insbesondere für die **Metallindustrie**, wo die Gewerkschaften forderten, bei den Eingruppierungsverhandlungen mit den Technikern zu beginnen, da diese für sie einen zentralen Bereich darstellten. Für die die-

## **Übersicht I**

### **Die Niveaus des Öffentlichen Bildungssystems in Frankreich**

- Niveau VI:** Abgang aus den 6., 7. und 8. Klassen der allgemeinbildenden Schule oder aus berufsvorbereitenden einjährigen Bildungsgängen (ohne weitere Ausbildung)
- Niveau Vb:** Abgang aus der 9. Klasse der allgemeinbildenden Schule oder den Klassen des sog. Cycle Court, d.h. zwei- bis dreijährigen schulischen Berufsausbildungen, vor der Abschlußklasse
- Niveau V:** Abgang aus der Abschlußklasse des Cycle Court mit den Diplomen CAP oder BEP oder Abgang aus den Klassen des Cycle Long (des zum Abitur führenden Bildungsgangs) vor der Abschlußklasse (d.h. Schulabbruch ohne Erreichen der Abiturklasse)
- Niveau IV:** Abgang aus der Abiturklasse des allgemeinbildenden Gymnasiums, das zum Bac Général führt, des technischen Gymnasiums (Bac Technique - BTn) oder des beruflichen Gymnasiums (Bac Professionnel - Bac Pro) oder Abbruch von über das Abiturniveau hinausführenden Ausbildungen vor Erreichen des Niveaus III
- Niveau III:** Abgang mit einem Abschlußdiplom einer zwei Jahre über das Abitur hinausführenden Ausbildung zum Höheren Techniker (BTS, DUT) oder Abschluß der untersten Stufe der Hochschulausbildung
- Niveau II + I:** Abgang aus dem 2. bzw. 3. Teil einer Hochschulausbildung oder einer sog. Grande Ecole (Ingenieurschule) mit einem Diplom

ser Kategorie zuzuordnenden Tätigkeiten führt die Kombination der Eingruppierungskriterien zu einer Unterscheidung zwischen zwei Typen von Tätigkeiten, je nachdem, ob sie Kenntnisse des Niveaus IV (Bac Technique bzw. Technologique - BTn - oder Brevet de Techniciens - BT -) oder des Niveaus III (Brevet de Techniciens Supérieur - BTS - oder Diplôme Universitaire de Technologie - DUT) erfordern (vgl. Übersicht II). Der Tarifvertrag garantierte Berufsanfängern mit Bildungsabschlüssen des Niveaus III bestimmte Anfangsentlohnungen, eine Tatsache, die diesen Unterschied noch einmal verstärkte und zu einer Segmentation zwischen techniciens und techniciens supérieurs führte.

Wie noch zu zeigen sein wird, tragen die betrieblichen Personalpolitiken, die die Rekrutierung von Technikern mit BTS oder DUT privilegieren, dazu bei, daß der Begriff Techniker zunehmend mit dem des Höheren Technikers gleichgesetzt wird. Dies bedeutet keinesfalls, daß alle Techniker Bildungsabschlüsse des Niveaus III hätten und daß innerbetriebliche Aufstiege für den Zugang zu dieser Kategorie keine Rolle mehr spielten; jedoch wird die innere Heterogenität der Kategorie tendenziell verwischt, indem man die Bezeichnung Techniker zunehmend dem oberen Segment dieser Kategorie vorbehält. Damit wachsen die Schwierigkeiten der aus der Arbeiterschaft hervorgegangenen Techniker, sich in ein Milieu zu integrieren, das in sich homogener wird.

Im Vergleich zu den an das System Parodi angelehnten Tarifverträgen, in denen die Definition der Kategorie Techniker vage und stark von den jeweiligen Branchencharakteristika abhängig gewesen war, schuf der Bezug der neuen Entlohnungssysteme auf eine externe Norm mit hohem Generalitätsniveau - auf die Niveaus des Öffentlichen Bildungssystems - ein allgemeines Äquivalent, das die Techniker aus ihrer Branchenspezifik löste.

(3) Wenngleich aber die neuen Entlohnungssysteme mit ihren allgemeinen Eingruppierungskriterien Impulse gaben für eine Annäherung zwischen den verschiedenen Branchen, führte dies keineswegs zu einem Einheitsmodell für alle Branchen. Ganz allgemein gesprochen, kann man zwei Typen von Entlohnungssystemen unterscheiden: solche, die die Differenzen zwischen den Arbeitskräftekategorien eher betonen, und solche, die sie eher abmildern. Zum erstgenannten Typ gehören insbesondere die in den 70er Jahren geschaffenen Tarifverträge der Metallindustrie und des Bausektors, zum zweiten die der Chemischen Industrie: Das Entlohnungssystem der Metallindustrie enthält für Arbeiter und Techniker zwei unter-

## Übersicht II Die Struktur des Tarifvertrages der Metallindustrie von 1975

Ent- lohnungs- niveau	Zwischen- stufen	Lohn- kennzahl	Arbeiter	Meister	Techniker u. Verwal- tungskr.	erforderl. Bildungs- niveau	Eintritts- niveau
I	1. Stufe	140	O 1		1. Stufe	VI	
	2. Stufe	145	O 2		2. Stufe		
	3. Stufe	155	O 3		3. Stufe		
II	1. Stufe	170	P 1		1. Stufe	V, Vb	CAP, BEP
	2. Stufe	180	-		2. Stufe		
	3. Stufe	190	P 2		3. Stufe		
III	1. Stufe	215	P 3	AM 1	1. Stufe	IV, IVb (CAP, BEP u.a.)	BP, BT, BTn, Bac Pro
	2. Stufe	225		AM 2	2. Stufe		
	3. Stufe	240	TA 1		3. Stufe		
IV	1. Stufe	255	TA 2	AM 3	1. Stufe	IV (BP, BT, BTn, Bac Pro u.a.)	BTS, DUT
	2. Stufe	270	TA 3	AM 4	2. Stufe		
	3. Stufe	285	TA 4		3. Stufe		
V	1. Stufe	305		AM 5	1. Stufe	III (BTS, DUT u.a.)	
	2. Stufe	335		AM 6	2. Stufe		
	3. Stufe	365		AM 7	3. Stufe		

Zur Erläuterung

O ouvrier (Arbeiter)

P ouvrier profess.  
(qualif. Arbeiter)

TA techniciens d'atelier  
(Werkstatt-Techn.)

AM agent de maîtrise  
(Meister)

schiedliche Lohnrahmen, deren Konstruktionslogik jedoch identisch ist (vgl. Übersicht II). In der Bauindustrie bestehen sogar zwei unterschiedliche Tarifverträge, die auch nach unterschiedlichen Logiken konstruiert sind.<sup>6</sup> Im Gegensatz zu diesen beiden Branchen hat die Chemische Industrie ein einheitliches Entgeltsystem für alle Arbeitskräfte "vom Hilfsarbeiter zum Ingenieur" geschaffen (vgl. Übersicht III). Wie dieses Entlohnungssystem zeigt, führt die Strukturierung durch den Ausbildungsabschluß dazu, daß die Inhaber eines Diploms des Niveaus III (d.h. eines DUT oder BTS), die als Höhere Techniker eingestellt werden, im selben Segment des Entgeltsystems eingruppiert werden wie Meister, während die Inhaber eines niedrigeren Abschlusses, die nur als techniciens bezeichnet werden, in denselben Segmenten wie hochqualifizierte Arbeiter und Verwaltungsangestellte (ab Lohnkennziffer 175) eingruppiert sind.

Die Existenz kategorienspezifischer Lohnrahmen in einigen Branchen, einheitlicher Entgeltsysteme in anderen bedeutet unterschiedlich starke Abgrenzungen zwischen den Arbeitskräftekategorien. Diese Unterschiede kann man u.E. zurückführen auf die Vorstellungen der verhandelnden sozialen Akteure in bezug auf die Identität dieser Arbeitskräftekategorien: In den Branchen, in denen - wie in der Metallindustrie oder im Bausektor - die Identität der Arbeiter traditionell auf dem Beruf basiert und dieser auch Grundlage für die Strukturierung starker Arbeitergewerkschaften war, bestand die Tendenz, die Gruppe der Arbeiter in einem eigenständigen Tarifvertrag (der Fall der Bauindustrie) oder zumindest in einem besonderen Lohnrahmen des allgemeinen Tarifvertrags (der Fall der Metallindustrie) einzugruppieren. Im Gegensatz dazu war da, wo es - wie in der Chemischen Industrie - die Tradition des Berufs nicht gab und die Gewerkschaftsbewegung infolgedessen weniger mit Spannungen zwischen einzelnen Arbeitskräftekategorien konfrontiert gewesen war, der Kompromiß um einen einheitlichen Entgelttarifvertrag leichter zu realisieren; die Idee eines Kontinuums zwischen den einzelnen Arbeitskräftekategorien brach sich hier ja nicht an den eigenständigen Kulturen jeder dieser Kategorien.<sup>7</sup>

---

6 In jüngster Zeit allerdings haben die Fachzweige des Bausektors für die Entlohnung von Arbeitern ebenfalls Entlohnungssysteme mit allgemeinen Eingruppierungskriterien beschlossen.

7 Ausführlicher zu dieser Frage vgl. Campinos-Dubernet, Tallard 1990 (zum Bausektor) sowie Jobert, Rozenblatt 1990 (zur Chemischen Industrie).

### Übersicht III

#### Die Struktur des Tarifvertrages der Chemischen Industrie von 1978

Kategorie	Entlohnungsniveau	Lohnkennziffer	Eingruppierungsmerkmale	erforderl. Bildungsniveau	Eintr.-Niv. n. Bildungsabschluß
Arbeiter	I	130	einfache, nach präzisen Angaben ausgeführte Tätigkeiten, oft repetitiv	VI	
(einf.) Angestellte, Techniker	II	150	Tätigkeiten, bei denen regelmäßig qualifizierte Arbeiten ausgeführt werden müssen	V	CAP, BEP
		160	Tätigkeiten, die auf großer Erfahrung basierende Kenntnisse erfordern		
	III	175 190 205	Tätigkeiten, bei denen Abfolgen von Operationen durchgeführt werden müssen, die aufgrund ihrer technischen Anforderungen und Unterschiedlichkeit komplex sind	IV	BP, BT, BTn, Bac Pro
Meister, Höhere Techniker	IV	225 235 250 275 300 325 360	Arbeitskräfte mit Funktionen, in denen sie Ziele definieren, die sie durch die Nutzung normalerweise bekannter Mittel und Methoden erreichen, deren Auswahl und Kombination jedoch eine persönliche Interpretations-, Konzeptions- und Organisationsleistung erfordern	III	BTS, DUT
Führungskräfte, Ingenieure	V	350 400 460 500 770 880	Ingenieure, Führungskräfte	II + I	



### **3. Die neuen Branchen- und betrieblichen Regelungen der 90er Jahre: Modifikation der Konturen des Technikers**

Seit der Umsetzung der Lohnsysteme der 70er Jahre mit ihren allgemeinen Eingruppierungskriterien ist es in den Betrieben, im Gefolge des Übergangs zu sog. post-tayloristischen Formen von Arbeitsorganisation und Führung, zu großen Veränderungen gekommen. Die betrieblichen Personalpolitiken, die mit diesen Veränderungen verbunden waren, warfen zunehmend Probleme einer Anpassung der Branchentarifverträge an die neue Produktionsorganisation auf.

#### **3.1 Neudefinition von Qualifikationsinhalten und betriebliche Personalpolitiken**

Die in der jüngeren Vergangenheit eingetretenen Veränderungen von Technologie und Arbeitsorganisation hatten Konsequenzen für die Stellung der verschiedenen Arbeitskräftekategorien in der Arbeitsorganisation und führten für jede dieser Kategorien zu Modifikationen der erforderlichen Qualifikationen und beruflichen Kompetenzen (Eyraud u.a. 1989).

(1) Die Informatisierung der Produktion ebenso wie neue Anforderungen an Termintreue und Qualität werten die Rolle der Werkstatt im Produktionsprozeß auf und zwingen zu einer Neudefinition der Arbeit des Arbeiters. Sie wird tendenziell komplexer, integriert Aufgaben der Produktanalyse und -kontrolle ebenso wie bestimmte Aufgaben der Instandhaltung, d.h. also indirekte Funktionen, die bis dahin Aufgabe anderer Arbeitskräftekategorien - insbesondere der Techniker - gewesen waren. Während manche Autoren (Zarifian 1988; Merchiers 1990) als Folge dieser Entwicklung eine Verwischung der Konturen der Arbeitskräftekategorien sehen, betonen andere Autoren die Grenzen dieser Entwicklung und zeigen, daß sie keineswegs zu einer vollständigen Überlappung der Kompetenzen führt. So wird nach Ansicht der Forschergruppe des LEST (Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail), deren Analyse wir teilen, "der qualifizierte Arbeiter ('opérateur') zwar bis zur Schwelle der Programmierung geführt, jedoch ohne daß man ihm tatsächlich Autonomie in diesem Bereich zugesteht" (Eyraud u.a. 1988). Genau diese Autonomie ist das Erbe des Technikers. Die Funktion des Meisters beinhaltet

nun weniger als früher "Kommandofunktionen", erforderlich wird die Fähigkeit zur "Animation" (Moderation) von Arbeitsgruppen auf der Basis erweiterter technischer Kompetenzen; Veränderungen, die zu einem Bruch in dem traditionellen Kontinuum zwischen Arbeiter und Meister und zu einer gewissen Annäherung des Meisters an den Techniker führen.

Die Techniker ihrerseits erhalten aufgrund der Anreicherung der Aufgaben des Arbeiters anspruchsvollere Funktionen, sie müssen in der Produktionskette früher eingreifen, d.h. produktionsfernere Funktionen übernehmen; beides erfordert abstraktere und generellere Kenntnisse. Diese Neudefinition ihres Berufsprofils findet ihren Ausdruck in einer Politik der Unternehmensleitungen, die Vergabe des Titels "Techniker", die bisher in verschiedenen Branchen (z.B. in der Chemischen und der Pharmaindustrie) weniger auf beruflichen Kriterien als auf der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Abteilung (z.B. zum Labor) beruht hatte, strikter zu kontrollieren. Außerdem treten die Techniker in denjenigen Branchen, in denen ihr Einsatz bislang auf Funktionen in den Entwicklungsabteilungen begrenzt gewesen war, nun auch im Zentrum der Produktion auf.

Dies illustrieren etwa die (noch wenig zahlreichen) Baustellentechniker mit Abiturniveau, die in den letzten Jahren von den Großbetrieben der Bauindustrie rekrutiert wurden, vor allem um die Koordination zwischen Konstruktionsbüro und Baustelle wahrzunehmen. Dasselbe gilt für die Metallindustrie, wo die Tätigkeiten der sog. Werkstatt-Techniker, die traditionell erfahrenen Arbeitern vorbehalten gewesen waren, nun mehr und mehr den Inhabern höherer Bildungsabschlüsse (vor allem Inhabern des Bac Pro) übertragen werden.

(2) Diese Veränderungen von Arbeitsinhalt und Berufsprofil gehen Hand in Hand mit Veränderungen der betrieblichen Personalpolitik in Bezug auf Rekrutierung und Karrieregestaltung von Technikern. Eine Untersuchung des INSEE (des Pendantes des deutschen Statistischen Bundesamtes) zeigt, daß die Proportion der Techniker, die mindestens Abitur haben, zwischen 1982 und 1988 von 45 % auf 52 % gestiegen ist. Insbesondere der Anteil der Inhaber von Abschlüssen des Niveaus III, also einer Ausbildung, die zwei Jahre über das Abitur hinausführt (BTS, DUT), ist gestiegen (+ 50 %), vor allem bei den Arbeitskräften, die jünger als 35 Jahre sind. Auch wenn aber zwischen 1982 und 1988 der Anteil der Inhaber von Abschlüssen mit mindestens Abiturniveau tendenziell steigt, bleibt doch die Erstausbildung der Beschäftigtenkategorie der Techniker immer noch sehr heterogen.

<b>Bildungsniveau</b>	<b>1982</b>	<b>1988</b>
Niveau VI und Vb	23,0 %	18,7 %
Niveau V	31,9 %	29,3 %
Niveau IV	28,6 %	27,3 %
Niveau III	14,0 %	21,1 %
Niveau I+II	4,5 %	3,6 %

Quelle: INSEE, Enquête Emploi

Diese Entwicklungen haben zwar für Arbeiter nicht alle Chancen, zum Techniker aufzusteigen, zunichte gemacht, doch ändern sich die Voraussetzungen für den Übergang von der einen Arbeitskräftekategorie in die andere: Da, wo früher Erfahrung die wesentliche Bedingung für einen Aufstieg war, fordern die Betriebsleitungen von den Aspiranten auf Technikerpositionen jetzt zusätzlich zu den Kenntnissen, die durch betriebliche Erfahrung erworben wurden, spezifische Weiterbildungen mit einem Abschlußzertifikat, das den Erwerb fachtheoretischen Wissens attestiert.

### **3.2 Folgeprobleme der neuen Personalpolitiken und die Suche nach Lösungen**

Die Rekrutierung von Höheren Technikern mit Abschlüssen auf Niveau III hat unter anderem zu Schwierigkeiten in der Steuerung der "Karrieren" der Techniker geführt. In zahlreichen Betrieben, die vor einigen Jahren in großem Umfang Techniker dieses Niveaus rekrutiert hatten, rief das Fehlen von Karriere-Perspektiven für diese Gruppe weitreichende Konflikte hervor (Rozenblatt 1991).

In der Tat nahmen die durch die Entlohnungssysteme der 70er Jahre vorgezeichneten Möglichkeiten eines Lohnaufstiegs innerhalb ihrer Kategorie eindeutig ab. Ihre Chancen, zum Status von Führungskräften aufzusteigen, aber sind blockiert durch die sehr strikten Voraussetzungen für den Erwerb des Ingenieurtitels; denn dieser Titel ist notwendig für den Zugang zur Kategorie der cadres und damit auch für die Zugehörigkeit zu dieser Gruppe mit ihrem deutlich höheren Status. Der Aufstieg in diese Gruppe ist also relativ schwierig.

Die daraus resultierenden sozialen Probleme, aber auch ein bedenklicher Mangel an Produktionsingenieuren, wurden von einer hochrangigen Kommission von Vertretern der öffentlichen Hand, der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften, der sog. Decomps-Kommission (benannt nach ihrem Präsidenten) festgestellt. Diese Kommission suchte nach Möglichkeiten, die Zahl der Ingenieure, vor allem die der Produktionsingenieure, zu vergrößern und schlug vor, den Zugang zum Ingenieurtitel durch die Schaffung von dual konstruierten Weiterbildungsgängen für Höhere Techniker zu diversifizieren und zu erleichtern.

Aufstiegsstau und Ingenieurmangel sowie die Schaffung der neuen dualen Bildungswege durch den Staat haben zu Verhandlungen zwischen Arbeitgeberorganisation und Gewerkschaften der Metallindustrie über eine neue tarifvertragliche Regelung geführt, die ihrerseits intensive Verhandlungsaktivitäten in den Großbetrieben dieser Branche auslöste. Die Bedeutung der von diesem neuen Tarifvertrag betroffenen Branche mit ihren 2,5 Mio. Beschäftigten verleiht diesem einen exemplarischen Charakter; deshalb ist ausführlicher auf ihn und seine Umsetzung in den Betrieben einzugehen.

### 3.3 Der neue Branchentarifvertrag der Metallindustrie

Im Januar 1990 wurde ein neuer, landesweit gültiger Tarifvertrag für die Metallindustrie unterzeichnet. Er enthält Bestimmungen, die die innere Heterogenität der Arbeitskräftekategorie Techniker - vor allem die Unterschiede zwischen den Teilgruppen mit und ohne Bildungsniveau III - berücksichtigen; zugleich ist er Ausdruck eines komplexen Kompromisses zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften.

Im einzelnen:

(1) Für die **Techniker mit einem Bildungsabschluß des Niveaus IV** enthält der Tarifvertrag zwei Arten von Regelungen:

Zum einen wurde die Liste derjenigen Abschlüsse, die den Zugang zum untersten Entlohnungsniveau dieser Kategorie garantieren, erweitert. Das relativ neue Bac Professionnel ("Bac Pro") wird auf demselben Niveau wie das schon lange existierende Bac Technologique ("BTn") anerkannt.

Außerdem werden in diese Liste diejenigen Bildungsabschlüsse aufgenommen, die von jungen Arbeitskräften mit Ausbildungsniveau V durch eine duale Ausbildung erworben werden.<sup>8</sup>

Aus der Sicht der Gewerkschaften erfüllen diese Regelungen des neuen Tarifvertrages zwei wichtige Forderungen: erstens die Sicherung einer Gleichbehandlung von Bac Pro und BTn; zweitens eine Vereinheitlichung der betrieblichen Einstufungspraktiken in bezug auf junge Arbeitskräfte.

In der Tat waren, solange der Tarifvertrag nichts über die Eintrittsentlohnung branchenspezifischer Abschlüsse ausgesagt hatte, sehr unterschiedliche personalpolitische Praktiken möglich gewesen.

Zum anderen wurde der Karriereverlauf der jungen Arbeitskräfte mit BTn oder Bac Pro restrukturiert: Die im Tarifvertrag von 1975 für Inhaber eines Bildungsabschlusses des Niveaus IV verankerte Aufstiegsautomatik<sup>9</sup> wird eliminiert. Dafür sieht der neue Tarifvertrag ein Personalgespräch vor, das ein Jahr nach Einstellung zu führen ist und in dem die für einen Aufstieg in Lohnkennziffer 255 (drei Stufen höher) im Verlauf der nächsten fünf Jahre notwendigen Weiterbildungen festgelegt werden sollen.

Die Entlohnungskarrieren der jungen Arbeitskräfte mit Bac Pro und BTn werden dabei nicht gleich behandelt. Erstere, die dazu gedacht sind, das Qualifikationsprofil der Arbeiterbelegschaften anzuheben, sollen die Entlohnungslaufbahn für Werkstatt-Techniker durchlaufen, die bislang vor allem erfahrenen Arbeitern gegen Ende ihrer Karriere vorbehalten gewesen war. Die zweiten sollen die eigentliche Technikerlaufbahn einschlagen. Hier geraten sie jedoch in Aufstiegs konkurrenz mit den Höheren Technikern, deren Bildungsabschluß das Anrecht

---

8 Es handelt sich dabei um eine Ausbildungsregelung, die im Kontext der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Frankreich etabliert worden ist, die sog. Qualifikationsverträge (contrats de qualification): Mit der Unterschrift unter einen solchen Qualifikationsvertrag verpflichtet sich der Betrieb zu einer dualen Ausbildung, die den Jugendlichen entweder zu einem Abschluß des Öffentlichen Bildungswesens oder zu einem sog. "certificat de qualification" (Qualifikationszertifikat) führt, das durch eine paritätisch besetzte Kommission der Branche anerkannt wird.

9 Im Tarifvertrag von 1975 war festgelegt, daß Arbeitskräfte mit Bildungsniveau IV bei Betriebseintritt den Lohnkoeffizienten ("coefficient") 215 erhalten und nach sechs Monaten automatisch zum nächsthöheren Lohnkoeffizienten 225 aufsteigen. (Diese Lohnkennziffern ergeben, mit Festbeträgen multipliziert, das Grundgehalt - I.D.)

auf sofortige Eingruppierung in das Niveau IV des Entlohnungssystems und in den Lohnkoeffizienten 255 begründet.

Ziel dieser Bestimmungen des Tarifvertrages war aus der Sicht der Arbeitgeber vor allem, den Beginn der Laufbahn der künftigen Techniker und Werkstatt-Techniker zu verlangsamen, um für diese Gruppe die ansonsten absehbaren Probleme einer Karriereblockade (ähnlich wie sie für Höhere Techniker bereits bestehen) zu vermeiden. Diese Sorge der Arbeitgeber resultiert aus der raschen Verbreitung des Bac Pro (22.000 Eintritte in diese Ausbildung im Herbst 1988, 114.000 in 1991). Außerdem ging es für die Arbeitgeber um die Anerkennung des Prinzips "einer gezielten Karrieregestaltung ohne Automatismus",<sup>10</sup> d.h. um eine neue Beförderungspolitik, in der Ausbildung eine wesentliche Rolle spielen sollte. Für die Gewerkschaften andererseits wurde der Wegfall des Regelaufstiegs kompensiert durch die neue Perspektive eines längeren Karriereverlaufs, der auf Weiterbildung beruht, d.h. auf einem klaren, nicht der betrieblichen Willkür unterliegenden Kriterium; der darin begründete Anreiz für Weiterbildung erscheint ihnen sinnvoll, da diese die Qualifikation der Beschäftigten aufwertet.

(2) In bezug auf die **Höheren Techniker des Niveaus III** enthält der neue Tarifvertrag zwei Bestimmungen: Die erste schafft für sie einen neuen Zugang zur Kategorie der ingénieurs und cadres, die zweite verlängert die **eigentliche Technikerlaufbahn. Konkreter:**

Zum einen werden neue Bedingungen für den Zugang von Höheren Technikern zum Ingenieurtitel festgelegt: Die Unterzeichner des Tarifvertrages unterstützen die Schaffung des oben erwähnten neuen Bildungsgangs (der sog. *filière Decomps*) für Höhere Techniker, die diesen den Erwerb des Ingenieurtitels ermöglicht, und garantieren den Absolventen dieses Bildungsgangs dieselbe Eingruppierung, die für die Inhaber des klassischen Ingenieurtitels tarifvertraglich festgelegt ist. Man erwartet, daß aus diesem neuen Ausbildungsgang in absehbarer Zeit jährlich 8.000 zusätzliche Ingenieure hervorgehen werden, d.h. ca. 10 % jedes Altersjahrgangs mit Abschlüssen des Niveaus III. Wenn die Erfahrungen mit diesem Experiment erfolgreich sind, könnte dieses Modell auf die Techni-

---

10 So die Worte des für Bildungsfragen verantwortlichen Vertreters des Arbeitgeberverbands der Metallindustrie (UIMM).

ker mit einem Abschluß des Niveaus IV ausgedehnt werden; sie würden dann nach fünf Jahren Berufserfahrung die Möglichkeit erhalten, Abschlüsse des Niveaus III zu erwerben.

Aus der Sicht der Arbeitgeber verspricht die Unterstützung der filière De-comps ein größeres Ingenieurangebot und erlaubt gleichzeitig, mit dem Prinzip einer zeitlich verschobenen Ausbildung zu experimentieren, das eine Berücksichtigung bereits erworbener Berufserfahrung beinhaltet. Aus der Sicht der Gewerkschaften ordnet sich die neue Regelung in ihre traditionell besonders nachdrücklich verfolgte Forderung nach einem für alle Arbeitskräftegruppen einheitlichen Entlohnungssystem (Entgeltsystem) ein, insofern sie die Übergangsmöglichkeiten zwischen den verschiedenen Beschäftigtenkategorien verbessert. Außerdem ist für die Arbeitnehmervertretung dieser neue Aufstiegsweg transparenter als die traditionelle betriebsinterne Ernennung zum ingénieur oder cadre ohne entsprechenden Bildungsabschluß (wenngleich auch diese Aufstiegsmöglichkeit, die es in Frankreich ja immer noch gibt, im Tarifvertrag fortgeschrieben wird).

In einer zweiten Regelung wird der Lohnrahmen für Techniker durch einen neuen Lohnkoeffizienten nach oben hin verlängert. Dieser neue Lohnkoeffizient ist, in der Formulierung des Tarifvertrags, bestimmt für die "Gehaltsempfänger mit großer Berufserfahrung, d.h. mit zehn Jahren Betriebszugehörigkeit auf der letzten Stufe der Entlohnungslaufbahn für Techniker". Diese Bestimmung berücksichtigt die interne Heterogenität, die es auch in der Gruppe der Höheren Techniker gibt, d.h. die Tatsache, daß sie, auch wenn sie alle ihre Berufskarriere verbessern wollen, nicht alle die Funktionen und Verantwortlichkeiten von Ingenieuren und Führungskräften anstreben.

Bei der Streckung der Technikerlaufbahn geht es vor allem um die Entlohnung; dies zeigt die Anmerkung, die Zuerkennung der neuen Lohnkennziffer erfolge ad personam: Das bedeutet, daß der Aufstieg zu dieser neuen Lohnkennziffer keinen Arbeitsplatzwechsel voraussetzt; eine Bestimmung, die völlig der üblichen Logik französischer Tarifverträge widerspricht, nach der Arbeitsplätze und nicht Individuen eingestuft werden.



### 3.4 Anwendung und Anpassung des neuen Tarifvertrags in den Betrieben

In der Dynamik, die durch diesen Tarifvertrag ausgelöst wurde, kam es in denjenigen Großbetrieben der Metallindustrie, die in größerem Umfang Techniker beschäftigen, zu zahlreichen Neuverhandlungen. Die daraus hervorgegangenen betrieblichen Vereinbarungen liegen zwar auf der Linie des Branchen-Tarifvertrags, akzentuieren in bezug auf die Karrieren der Höheren Techniker jedoch entweder die eine oder die andere der beiden Logiken dieses Vertrags. Um dies an zwei Beispielen zu verdeutlichen:

(1) In einem großen Betrieb der **Luftfahrtindustrie**, dessen Personal zu etwa 40 % aus Technikern besteht, nutzt die betriebliche Vereinbarung vor allem die im Branchen-Tarifvertrag angelegte Verlängerung der Entlohnungslaufbahn für Höhere Techniker. Während nach dem Tarifvertrag die neue Lohnkennziffer 395 ad personam und nur nach zehn Jahren Tätigkeit in der vorhergehenden zuerkannt werden sollte, annulliert die betriebliche Vereinbarung diese Senioritätsvoraussetzung für den Zugang zu dem neuen Lohnkoeffizienten; vorausgesetzt sind statt dessen, wie im Tarifvertrag von 1975, "Autonomie, Verantwortlichkeit, ein bestimmter Typ der Tätigkeit und bestimmte erforderliche Kenntnisse". Das neue Niveau ist zudem nicht nur für Techniker, sondern auch für die Gesamtheit der Meister zugänglich, und es enthält **zwei neue Entlohnungskennziffern**, die Lohnkennziffer 395 und eine zusätzliche, betriebsspezifische Lohnkennziffer 425. Beschäftigte, die auf diesem Niveau (425) eingestuft werden, genießen besondere Vorteile (z.B. in bezug auf die Abfindung bei Entlassung), die sie dem Status der cadres annähern; sie werden als "Techniker-Experten" bezeichnet.<sup>11</sup>

Außerdem gibt es Bestimmungen zum Übergang vom Niveau V der Entlohnungslaufbahn für Techniker und Meister in die Position von Führungskräften; solche Aufstiege sind möglich für Arbeitskräfte, die fünf Jahre Seniorität im Betrieb haben, den Anforderungen an Funktionen und persönliche Kompetenzen genügen und im allgemeinen eine Weiterbil-

---

11 Ganz allgemein unterscheidet diese betriebliche Vereinbarung klar zwischen drei Kategorien von Technikern, je nach ihrem Einstufungsniveau: den Technikern, den Höheren Technikern und den Techniker-Experten.

dung von 300 bis 1.200 Stunden absolviert haben. Jedoch unterscheidet diese Vereinbarung, im Gegensatz zu anderen betrieblichen Vereinbarungen (etwa zur zweiten hier beispielhaft skizzierten Regelung, vgl. unten), nicht zwischen den verschiedenen Zugangswegen zum Führungskräfte-Status und legt auch die Zahl der jährlichen Aufstiege nicht fest.

Zentrales Ziel dieser betrieblichen Vereinbarung scheint vor allem zu sein, die Probleme der für Techniker bestehenden Karriereblockaden zu lösen, die in diesem Betrieb besonders ausgeprägt waren und zu einem Konflikt geführt hatten. Diese Vereinbarung tendiert deshalb eher dazu, die interne Differenzierung der Arbeitskräftekategorie der Techniker (die im übrigen auch die im Rückgang befindlichen höherrangigen Meister mitumfaßt) zu akzentuieren, als den Übergang zur Kategorie der Führungskräfte zu unterstützen. Indem sie verschiedene Einsatzbereiche unterscheidet und ihnen jeweils eigenständige und aufwertende Bezeichnungen zuordnet, trägt diese Vereinbarung zur Herausbildung je spezifischer beruflicher Identitäten jeder Teilgruppe der Techniker bei.

Die Reaktion der Gewerkschaften auf diese betriebliche Vereinbarung war unterschiedlich: Die CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail), die den Branchenvertrag unterschrieben hatte, weil er die Übergänge zwischen den Beschäftigtenkategorien erleichterte, war nicht zur Unterzeichnung dieser betrieblichen Vereinbarung bereit, da sie ihres Erachtens zu sehr auf die Verlängerung der Techniker-Laufbahn orientiert ist und damit im Gegensatz zum Ziel eines einheitlichen Entgelttarifvertrags steht. Die CGT (Confédération Générale du Travail), die im allgemeinen seit Mitte der 80er Jahre sehr zurückhaltend mit der Unterzeichnung von Branchen-Tarifverträgen gewesen war, stimmte dieser Betriebsvereinbarung zu, da sie den Technikern erlaubt, "Techniker zu bleiben und trotzdem eine berufliche Karriere, die neue Verantwortlichkeiten und neue Qualifikationen integriert, zu durchlaufen".

(2) Dieser Betriebsvereinbarung eines Luftfahrtunternehmens steht das Beispiel einer großen **Automobilfabrik** und deren Betriebsvereinbarung gegenüber, die die Bestimmungen des Branchen-Tarifvertrags zum Übergang der Techniker in den Status der cadres erweitert:

Für diejenigen Techniker und Meister, denen aufgrund ihres Alters, ihrer Betriebszugehörigkeitsdauer, ihrer Ausbildung und ihrer Funktion das

"Potential für eine Führungsposition" zuerkannt wird, werden vier Wege definiert. Die ersten beiden Möglichkeiten setzen die Absolvierung einer relativ umfangreichen Weiterbildung voraus, entweder klassisch an der Universität oder im Rahmen der neuen filière Decomps. Die beiden anderen Wege haben weniger anspruchsvolle Ausbildungsvoraussetzungen: Die dritte Möglichkeit sieht eine berufliche Karriere von drei bis sechs Jahren vor, die mit einer Weiterbildung von 420 Stunden abschließt, während die vierte ausschließlich auf beruflicher Erfahrung beruht, ohne nähere Angaben über eine eventuelle Weiterbildung.

Die Voraussetzungen in bezug auf Alter, Betriebszugehörigkeitsdauer und Erstausbildung, die als Rahmenbedingungen für jeden dieser Wege angegeben werden, definieren die jeweils anvisierten Gruppen und berücksichtigen, wie im oben geschilderten Fall, die innere Heterogenität der Kategorie. So zielen die beiden ersteren auf Höhere Techniker mit einem Bildungsabschluß des Niveaus III, während die beiden anderen Wege offen sind auch für diejenigen Techniker, die die Spitze der Lohnlaufbahn durch internen Aufstieg erreicht haben, unabhängig vom Niveau ihrer Erstausbildung; der zuletzt genannte Weg ist also konzipiert als "Marschallstab" für Ältere (Beschäftigte über 45 Jahre).

(3) Man könnte noch viele andere betriebliche Vereinbarungen zitieren, da sich ihre Zahl in den Jahren 1990/1991 stark vermehrt hat. Mehrheitlich konzentrieren sich diese Vereinbarungen eher darauf, die Voraussetzungen für den Übergang von einer Beschäftigtenkategorie zur anderen zu definieren, als darauf, die durch den neuen Tarifvertrag ermöglichte Verlängerung der Technikerlaufbahn zu nutzen. Aber selbst da, wo diese Möglichkeit stärker genutzt wird, besteht die Tendenz zu Bestimmungen, die die Status-Unterschiede zwischen Technikern und Führungskräften abmildern, um ein gewisses Kontinuum zwischen diesen beiden Arbeitskräftekategorien herzustellen.<sup>12</sup>

---

12 Um die Mobilität der Techniker, die lange Weiterbildungen absolviert haben, zu begrenzen und um "die Investition in Weiterbildung rentabel zu machen", sehen im übrigen einige dieser Betriebsvereinbarungen Klauseln vor, in denen sich die Techniker verpflichten, den Betrieb innerhalb von drei Jahren nach Abschluß ihrer Weiterbildung nicht zu verlassen oder andernfalls die vom Betrieb getragenen Weiterbildungskosten ganz oder teilweise zurückzuzahlen.

### 3.5 **Der Beitrag der neuen tariflichen Regelungen zur Rekombination der Arbeitskräftekategorie Techniker - ein Resümee**

Ziel dieses Beitrags war es, die Bedeutung von tarifvertraglichen Regelungen auf Branchenebene für eine in den letzten Jahren besonders stark wachsende Beschäftigtenkategorie, für die die Betriebe neue Personalpolitiken entwickelt haben, zu klären. Es zeigte sich, daß Entlohnungssysteme zur Konstitution einer Beschäftigtenkategorie beitragen, ja, daß sie in der Lage sind, deren Entwicklung zu beeinflussen, zu steuern und den Verlauf dieser Entwicklung zu kontrollieren. Das Beispiel des Tarifvertrags der Metallindustrie von 1990 illustriert die Fähigkeit der zentralen sozialen Akteure, den Folgeproblemen der betrieblichen Personalpolitik dieser Beschäftigtenkategorie gegenüber Rechnung zu tragen, indem sie neue Regelungen schaffen, die die Veränderungen begleiten, ja antizipieren und zugleich doch die Differenzierungen zwischen den Beschäftigtenkategorien aufrechterhalten.

Indem der neue Tarifvertrag die Konturen dieser Beschäftigtenkategorie und ihre Teilgruppen neu definiert, trägt er dazu bei, sie solider abzustützen. Allgemeiner formuliert, erscheint die neue tarifvertragliche Regelung, die sich auf staatliche Maßnahmen (den neuen Bildungsgang) stützt, als Ausdruck eines Kompromisses zwischen den Forderungen der Arbeitgeber und den Wünschen und Zielen der Beschäftigten, die durch die Gewerkschaften vertreten werden. Dieser Tarifvertrag bringt Elemente von Flexibilität in die Personalpolitik der Arbeitgeber, indem er die bis dahin zu Beginn des Berufsverlaufs bestehende Aufstiegsautomatik aufhebt und die Zuerkennung der neuen Lohnkennziffer individualisiert. Und er entspricht auch den Erwartungen der Techniker selbst, indem er für die einen - die älteren - einen verbesserten Karriereauslauf, für die anderen - die jüngeren und mit höheren Abschlußzeugnissen ausgestatteten - einen Zugang zum Führungskräftestatus ermöglicht. Er stellt insofern ein besonders aufschlußreiches Beispiel für die Art und Weise dar, in der tarifvertragliche Regelungen auf Branchenebene die Konturen einer Gruppe umreißen **und** gleichzeitig doch ihrer internen Heterogenität Rechnung tragen können. Dadurch tragen sie dazu bei, diese Beschäftigtenkategorie zu strukturieren und zugleich die vielfältigen Bezugspunkte ihrer Identität aufrechtzuerhalten.

Die Zukunft dieser Kategorie wird von der Nutzung der neuen Möglichkeiten, die dieser Tarifvertrag bietet, abhängen. Wie werden die Akteure in den Betrieben sie aufgreifen? Welche Strategien werden die Techniker und die sie vertretenden Gewerkschaften damit verfolgen? Werden die Techniker es akzeptieren, sich für Weiterbildungen zu engagieren, die großen persönlichen Einsatz fordern? Dies hängt wohl nicht nur von ihren individuellen Kalkülen oder von anderen Kriterien ab, sondern auch von den Vorstellungen der Ingenieure und von deren Distanz gegenüber den übrigen Arbeitskräftekategorien, die sich schon jetzt in den konkreten Beziehungen innerhalb der Betriebe zeigt.

Auf jeden Fall können die neuen Regelungen zu neuen Formen der Segmentierung führen. Mehrere Entwicklungen erscheinen heute denkbar:

Zum einen sind die Auswirkungen der Bestimmungen des Tarifvertrags auf die Karriere der aus der Arbeiterschaft hervorgegangenen Techniker zu bedenken. Ab Niveau III des Entlohnungssystems werden sie ja auf derselben Laufbahn einmünden wie die jungen Techniker mit höherem Bildungsabschluß, deren Laufbahn durch den Tarifvertrag festgelegt ist. Wenn die Rekrutierung junger Techniker mit Abschlüssen des Niveaus IV in den kommenden Jahren weiterhin in großem Umfang fortgesetzt wird, wären die Aufstiegschancen von Arbeitern zu Technikerposition und -status in Frage gestellt.

Zum anderen ist zu bedenken, was passiert, wenn Übergänge in den Ingenieurstatus Ausnahme bleiben und gleichzeitig weiterhin mehrheitlich junge Arbeitskräfte mit Abschlüssen des Niveaus III rekrutiert werden. In diesem Fall würde ja eine relativ homogene Arbeitskräftekategorie entstehen, deren Erwartungen an Arbeitsinhalte und Karrieren unbefriedigt bleiben.

Jedoch ist auch eine Beschäftigtenkategorie Techniker denkbar, die aus drei relativ gleichgewichtigen Teilgruppen zusammengesetzt ist: den ehemaligen Arbeitern und auf Abiturniveau rekrutierten Technikern; den Höheren Technikern, die ihre gesamte Karriere innerhalb der Kategorie Techniker durchlaufen; und schließlich den Höheren Technikern, die Ingenieure werden. Offen ist, ob im Falle einer solchen Entwicklung die bloße Bezeichnung "Techniker" und die Definition eines spezifischen Karrieresegments ausreichen werden, um eine homogene Beschäftigtenkategorie zu konstituieren, oder ob sich nicht im Gegenteil die aus der Un-

terschiedlichkeit ihrer Ausbildungshintergründe und beruflichen Zukunftsperspektiven resultierenden zentrifugalen Kräfte durchsetzen werden. Wenn, um mit Reynaud (1990) zu sprechen, die Existenz einer sozialen Gruppe von ihrer Fähigkeit abhängt, sich ein gemeinsames Ziel zu geben, dann legt die Vielfalt der Ziele, die sich mit der Zugehörigkeit zu dieser Arbeitskräftekategorie verbinden (lassen), Zweifel nahe, ob die Techniker überhaupt **eine** soziale Gruppe darstellen.

## Literatur

- Bonnafos, G. de: Les identités sociales des techniciens. In: Formation Emploi, no 30, Paris 1990.
- Campinos-Dubernet, M.; Tallard, M.: Du métier à la branche dans le BTP: constitution d'une branche moderne ou mise en cause d'une cohérence. In: Technologies, Idéologies, Pratiques, vol. IX, no 3-4, Aix-en-Provence 1990.
- Dubar, C.: La socialisation: construction des identités sociales et professionnelles, Paris 1991.
- Duprez, J.M.; Grelon, A.; Marry, C.: Les ingénieurs des années 1990: mutations professionnelles et identité sociale. In: Sociétés Contemporaines, no 6, Paris 1991.
- Eyraud, F.; d'Iribarne, A.; Maurice, M.: Les entreprises face aux technologies flexibles: une analyse de la dynamique du changement. In: Sociologie du travail, no 1, Paris 1988.
- Eyraud, F.; Jobert, A.; Rozenblatt, P.; Tallard, M.: La gestion des classifications des techniciens. In: Formation Emploi, no 26, Paris 1989.
- Jobert, A.; Rozenblatt, P.: Histoire de la construction d'un champ conventionnel: la Chimie. In: Technologies, Idéologies, Pratiques, vol. IX, no 3-4, Aix-en-Provence 1990.
- Jobert, A.; Tallard, M.: Systèmes de classification et structuration de la catégorie des techniciens. In: Sociétés Contemporaines, no 9, Paris 1992.
- Merchiers, J.: L'organisation du travail et la formation dans la métallurgie: les recherches des dix dernières années. In: Formation Emploi, no 31, Paris 1990.
- Reynaud, J.D.: Les règles du jeu. Régulation et action collective, Paris 1990.
- Rozenblatt, P.: La forme coordination: une catégorie sociale révélatrice de sens. In: Sociologie du travail, no 2, Paris 1991.
- Saglio, J.: Hiérarchies salariales et négociations de classification en France, 1900-1950. In: Travail et Emploi, no 27, Paris 1986.
- Zarifian, P.: Ouvriers, maîtrise et techniciens, acteurs du changement industriel. In: CEREQ Bref, no 35, Paris 1988.





## **Die Re-Konstitution des Technikers in der DDR - Politische Planung und gesellschaftliche Realisierung<sup>1</sup>**

1. Einleitung und Problemstellung
2. Ursachen und Bedingungen der Reform der Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich
3. Der Prozeß der Durchsetzung des Reformkonzepts in Betrieben, Kombinat und Ingenieurschulen
4. Konstruktionsfehler, Modifikationen und Alternativen
5. Resümee und Ausblick auf den Techniker im gesellschaftlichen Umbruch nach 1989
6. Chancen und Grenzen einer geplanten Re-Konstitution einer Arbeitskräfte-kategorie in der DDR

### **1. Einleitung und Problemstellung**

#### **1.1 Ein Berufsbild wird neu belebt**

Im gewerblich-technischen Bereich hatte das Bildungssystem der DDR Ende der 60er Jahre die Grundstruktur herausgebildet, die es auch zu Beginn der 80er Jahre kennzeichnete: Im Zentrum stand eine in sich differenzierte, von Betrieben und Kombinat getragene berufliche Ausbildung von Facharbeitern. Erfahrene Arbeiter konnten sich zum Meister qualifizieren, der vor allem durch seine Funktion als "Leiter und Erzieher" sowie

---

1 Dieser Aufsatz entstand im Teilprojekt A8-Y3 des Sonderforschungsbereichs 333 der Universität München im Rahmen einer mehrjährigen Kooperation mit Ingrid Drexel. Ihr danke ich für vielfältige Anregung, Kritik und kollegiale Unterstützung.

als "Organisator der Produktion" definiert war. Ingenieurschulen boten Facharbeitern mit Berufserfahrung die Möglichkeit, in einschlägigen Berufen einen Ingenieurabschluß zu erwerben.<sup>2</sup> Diplomingenieure wurden an Hochschulen und Technischen Universitäten ausgebildet; Eingangsvoraussetzung war hier das Abitur.

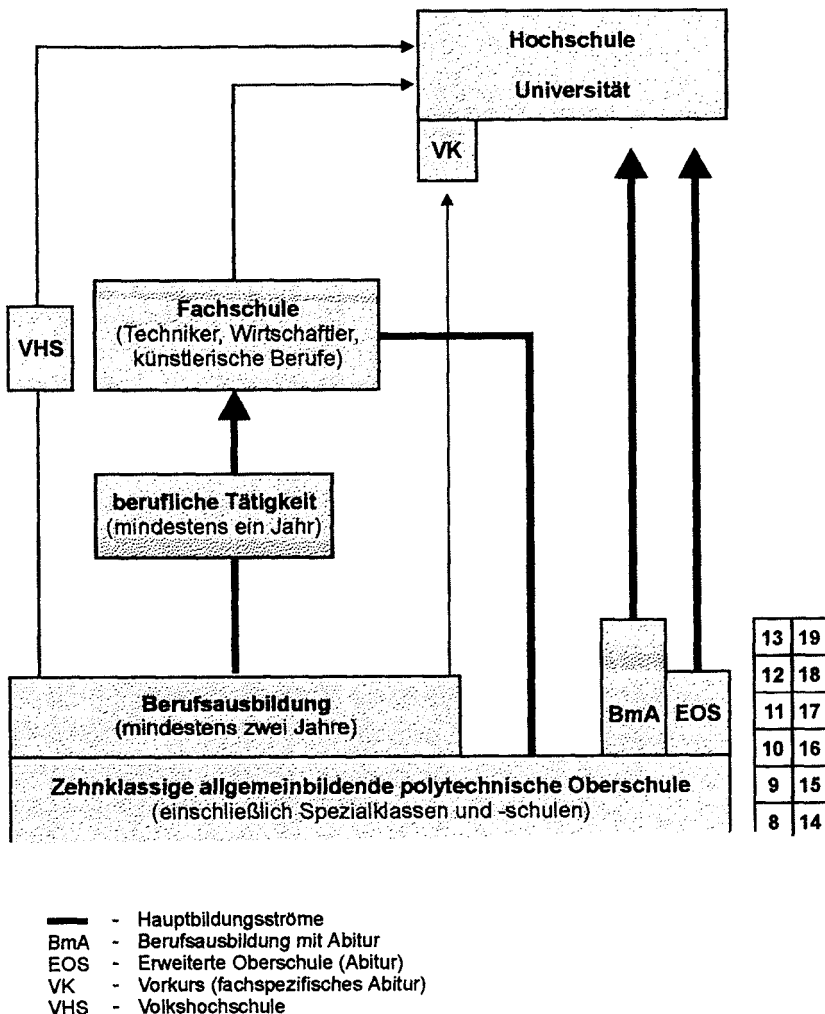
In diesem System (vgl. die Übersicht I) spiegelten sich im wesentlichen die Konturen der traditionellen deutschen gewerblich-technischen und technikwissenschaftlichen Ausbildungsgänge wider. Allerdings fehlte im mittleren Bereich - zwischen dem Facharbeiter und dem Ingenieur - der Techniker. Eine Ausbildung zum Techniker hatte in der DDR nur bis Ende der 50er Jahre Bedeutung; den Bildungsabschluß als Techniker konnten erfahrene Facharbeiter damals an einer Technischen Fachschule (Ingenieurschule) erwerben. Bereits Mitte der 50er Jahre verlagerte sich dieser Ausbildungsgang mehr und mehr in das Fern- und Abendstudium; daneben wurde der Technikerabschluß jenen Absolventen der Ingenieurschulen zuerkannt, die ihr Studium nach zwei Jahren abbrachen. Mitte der 60er Jahre wurde die Technikerausbildung in der DDR vollends eingestellt. Aufstiegskanal für Facharbeiter ohne Zwischenschritte war nur noch ein dreijähriges Ingenieurstudium an einer Ingenieurschule.

Dieses System technisch-technikwissenschaftlicher Bildung in der DDR sollte zu Beginn der 80er Jahre, nach fast 20 Jahren Stabilität, durch eine grundlegende Reform der Aus- und Weiterbildung von Ingenieuren verändert werden. Ausgangspunkt dafür war die am 28. Juni 1983 durch das Politbüro des ZK der SED beschlossene "Konzeption für die Gestaltung der Aus- und Weiterbildung der Ingenieure (und Ökonomen)"<sup>3</sup> in der DDR". Als Ziel der Reform wurde bestimmt, das Studium und die Weiterbildung von Ingenieuren den neuen Anforderungen in Natur- und

- 
- 2 Dieser Schultyp entsprach in seinen Grundstrukturen den traditionsreichen deutschen Technischen Fachschulen (Ingenieurschulen), die bis 1969 auch in der BRD bestanden hatten (Grüner 1967; Lutz, Kammerer 1975).
  - 3 Die 1983 begonnene Reform (vgl. die Übersicht II) betraf den technikwissenschaftlichen und den wirtschaftswissenschaftlichen Bereich der mittleren und höheren Bildung. Die dem Beitrag zugrundeliegenden Untersuchungen (Giessmann 1989) beschränken sich auf die Ausbildung in den Technikwissenschaften. Daher wird im folgenden die wirtschaftswissenschaftliche Ausbildung ausgeklammert, ebenso die geplante Neugestaltung der Weiterbildung von Ingenieuren.

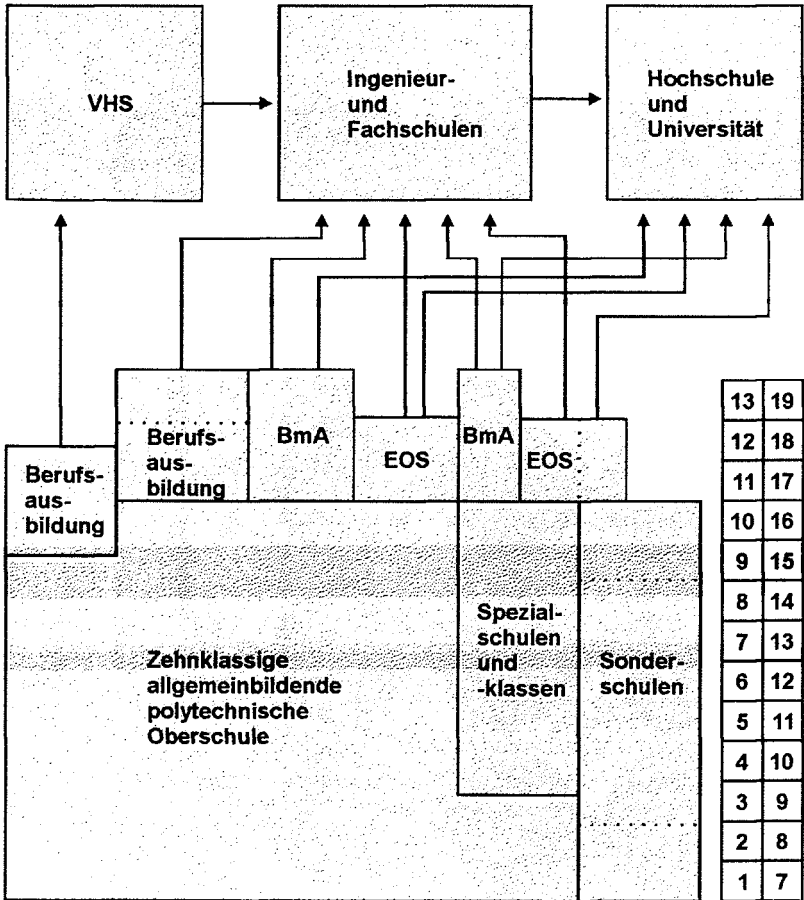
# Übersicht I

## Geplante Bildungswege nach dem Jahr 2000



Quelle: Günther, Uhlig 1969, S. 167

# Übersicht II Bildungssystem der DDR seit 1965



BmA - Berufsausbildung mit Abitur  
 EOS - Erweiterte Oberschule (Abitur)

Quelle: Günther, Uhlig 1969, S. 167

Technikwissenschaften, Produktion und Gesellschaft entsprechend umzugestalten. Im Zentrum stand die Aufgabe, bis Ende der 80er Jahre "die bisherige Ausbildung von Diplomingenieuren und Ingenieuren ... in der DDR zu einer in sich differenzierten Hochschulausbildung mit ... zwei Grundprofilen mit unterschiedlichem Inhalt, Umfang und Methode der Ausbildung" (Konzeption 1983, S. 2) zusammenzuführen. Das bedeutete eine Konzentration der Ingenieurausbildung auf die Hochschulen zu Lasten der Ingenieurschulen.

Die Konzeption sah außerdem vor, in der DDR wieder eine Techniker-ausbildung einzuführen und dafür die freiwerdenden Kapazitäten der Ingenieurschulen zu nutzen. Dazu wurde in dem genannten Beschluß festgestellt, daß der wissenschaftlich-technische Fortschritt "für bestimmte Tätigkeiten in der Produktionsvorbereitung und -durchführung ... ein Qualifikationsniveau erforderlich macht, das teilweise über dem des Facharbeiters liegt" (Konzeption 1983, S. 6). Die Industrieministerien erhielten den Auftrag, die konkreten Anforderungen an die Qualifikation der "mittleren technischen Fachkräfte" zu analysieren und auf dieser Basis Vorschläge für die inhaltliche, methodische und organisatorische Gestaltung von Techniker-ausbildungsgängen zu machen.

Dabei sei zu prüfen, "ob die Ausbildung ... auf zwei Wegen erfolgen kann:

- nach der zehnklassigen Polytechnischen Oberschule ohne anschließende Berufsausbildung in einem allgemeinbildende, berufstheoretische und berufspraktische Bildung vermittelnden dreijährigen Studium und
- durch eine ein- bis zweijährige Weiterbildung bewährter Facharbeiter im Rahmen der Erwachsenenbildung" (Konzeption 1983, S. 6).

Dieses Vorgehen sah somit einerseits einen Aufstiegskanal für Facharbeiter, andererseits - erstmalig - einen "Seiteinstieg" aus höheren Klassen des Schulsystems (Drexel, Méhaut 1989) in mittlere betriebliche Positionen vor. Beide sollten gleichwertig sein. Von den Bildungsplanern war also ein einheitliches Technikerprofil konzipiert, das auf zwei Wegen zu erreichen sein sollte.

Konnte es dieser politisch begründeten gesellschaftlichen Planung gelingen, ein mittleres technisch-gewerbliches Qualifikationsprofil neu herauszubilden bzw. ein früher bestehendes zu revitalisieren, das von der Volkswirtschaft und den Arbeitskräften der DDR angenommen wurde?

## **1.2 Problemstellungen und Fragen der Sozialstrukturforschung zum neuen Techniker der DDR**

Die Institutionalisierung mittlerer technisch-gewerblicher Ausbildungsgänge ebenso wie die Reform des Ingenieurstudiums, die zu Veränderungen der gesellschaftlichen Qualifikationsstruktur führen sollten, stellten für die Sozialstrukturforschung der DDR eine Herausforderung dar. Etwa seit 1973 hatte sie den Ansatz entwickelt, Qualifikationen nicht nur in Inhalt und Niveau zu beschreiben, sondern sich besonders Fragen der Übereinstimmung zwischen herausgebildeten Qualifikationspotentialen und objektiven Qualifikationsanforderungen zu widmen (Lötsch 1985; Weidig 1986; Weidig u.a. 1988). Im Kern ging es dabei um die Funktionalität bzw. Dysfunktionalität sozialer Strukturen (Lötsch, Lötsch 1985; 1989; Weidig 1986; Lötsch u.a. 1988; Thomas 1989; 1990; 1991). Mit diesem "Funktionsgruppenansatz" waren weitreichende wissenschaftliche und politische Intentionen verbunden; darauf kann hier nicht näher eingegangen werden (Lötsch 1990; Lötsch, Lötsch 1991; Lötsch 1993). Letztlich sollten Einsichten in die Differenziertheit der sozialen Struktur der DDR-Gesellschaft gewonnen und dargestellt werden.

Im Kontext dieses Ansatzes stand auch eine 1985 bis 1989 von der Verfasserin durchgeführte Untersuchung zum sozialen Profil der neuen Gruppe der Techniker.

Ausgangspunkt der Forschungen war eine Analyse der Qualifikationspotentiale im Einsatzfeld zwischen Facharbeiter und Ingenieur und ihrer Differenzierungen. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse wurden mit den durch das Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen und seine wissenschaftlichen Institute entwickelten Vorstellungen über Inhalte und Struktur der Technikerausbildungsgänge verglichen. Zugleich wurden die Ergebnisse der Praktika und der beginnenden beruflichen Tätigkeit der neuen Techniker in Maschinenbaubetrieben untersucht. Dazu dienten Expertengespräche ebenso wie die Befragung der Techniker selbst. Auf dieser Grundlage sollte der sich herausbildende Qualifikations- und Sozialtyp des Technikers der DDR beschrieben und zusammenfassend die Frage beantwortet werden, was sich mit dem neuen Qualifikationsprofil im Gesamtgefüge gesellschaftlicher Strukturen ändern würde (Giessmann 1989).

Diese Forschungen machten zunächst das - vor allem in den Betrieben und Ingenieurschulen viel diskutierte - Hauptproblem der Ingenieurreform sichtbar, das mit dem Wegfall des traditionellen deutschen Fachschulingenieurs entstand. Es hatte mindestens zwei Seiten: Einerseits stellte sich - als strukturelle Dimension des Problems - die Frage, ob mit dem Wegfall des Fachschulingenieurs nicht zwischen dem Ingenieur und dem Facharbeiter bzw. Meister eine Lücke in der Qualifikationsstruktur entstehen würde und ob sie mit den neu auszubildenden Technikern geschlossen werden könnte. Andererseits war - als institutionelle Seite des Problems - zu klären, was mit den Fachschulen, ihrem spezifischem materiellen, besonders aber ihrem personellen Potential werden würde.

Diese Forschungen zum sozialen Profil der Techniker der DDR konnten aufgrund des frühen Zeitpunkts ihres Beginns die komplizierte Dynamik zwischen der politisch-gesellschaftlichen Planung eines neuen Qualifikationstyps und seiner Durchsetzung bzw. in der Modifikation durch die gesellschaftliche (betriebliche und schulische) Praxis abbilden. Die in dieser Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse sind die Grundlage des folgenden Beitrags. Im Zentrum steht die retrospektive Analyse der Prozesse und Probleme der Wiederbelebung der Technikerqualifikation durch die Ingenieurreform Mitte der 80er Jahre. Das ermöglicht zugleich, auf einem spezifischen Teilgebiet die Bildungspolitik der DDR und ihre Umsetzung zu analysieren und dient der tieferen Erkenntnis ihrer realen gesellschaftlichen Entwicklungsprozesse. Zugleich deuten sich vor diesem Hintergrund auch spezifische Potentiale bestimmter sozialer Akteure der fünf neuen Bundesländer an.

Folgende Fragen stehen im Mittelpunkt der Erörterungen:

- Warum wurde die Ingenieurreform 1983 beschlossen und welchen Stellenwert hat in diesem Zusammenhang die Wiederbelebung der Techniker Ausbildung? (Abschnitt 2.)
- Wie vollzog sich die Einführung der Techniker Ausbildung in den Betrieben und in den betroffenen Ingenieurschulen, wo lagen die wichtigsten Problem- und Konfliktfelder? (Abschnitt 3.)
- Welche Modifikationen erfuhr die Konzeption zur Wiedereinführung der Techniker Ausbildung (Abschnitte 3. und 4.)?



- Welche Auswirkungen hat der gesellschaftliche Umbruchprozeß nach der Wende auf die Rekonstitution des Technikers? (Abschnitt 5.)
- Und welche allgemeineren Aussagen zu diesem politisch geplanten Prozeß der Rekonstitution einer Arbeitskräftekategorie einer sozialistischen Planwirtschaft lassen sich machen? (Abschnitt 6.)

## 2. Ursachen und Bedingungen der Reform der Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich

### 2.1 Die Ingenieurreform

In wichtigen Bereichen der Volkswirtschaft der DDR, z.B. im Maschinen- und Anlagenbau, im Schiffsbau, in Betrieben der Chemischen Industrie u.a., nahm in den 70er Jahren, besonders aber zu Beginn der 80er Jahre, auch in der DDR der wissenschaftlich-technische Charakter der Produktion zu. So wuchs der Anteil mikroelektronisch gesteuerter Prozesse, die Veredelung von Erzeugnissen und die Entwicklung von Konzepten zur "abproduktarmen"<sup>4</sup> und umweltgerechten Produktion gewann an Bedeutung (Lötsch u.a. 1988). Es zeichneten sich Konturen einer Entwicklung ab, die man in der BRD als "neue Produktionskonzepte" bezeichnete.

Auf diese Entwicklungsprozesse stellte sich auch das Bildungssystem der DDR mehr und mehr ein. Die 1983 eingeleitete Neugestaltung der Aus- und Weiterbildung von Ingenieuren nahm dabei einen zentralen Platz ein. Ihr erklärtes politisch-gesellschaftliches Ziel war es, das Ingenieurstudium entsprechend der "qualitativ neuen Züge" (Konzeption 1983, S. 1) der Ingenieurarbeit umzugestalten.

Sicherlich befand sich die DDR da in einem "propädeutischen Dilemma" (Biermann 1990, S. 30). In dem Bestreben, das Bildungssystem vorausschauend auf die sich in den westlichen Industriestaaten durchsetzenden neuen Produktionskonzepte zu orientieren, wurden nicht selten Ausbildungsinhalte vermittelt, für deren praktische Anwendung in der Mehrzahl der Betriebe der DDR die Bedingun-

---

4 Darunter wurden Produktionskonzepte verstanden, die es ermöglichten, Nebenprodukte der Produktion selbst weiter zu verwerten. Das Produkt selbst sollte recyclefähig sein, so daß geschlossene Kreisläufe entstanden, die im Endeffekt zu keinen (oder wenig) Abfällen führten.

gen nicht vorhanden waren. Das war aber nur die eine Seite. Eine prognostische Bildungspolitik konnte andererseits die Entwicklung moderner Technik und Technologien auch befördern, konnte für neue Trends sensibilisieren und deren Anwendung beschleunigen. Die Hoffnung war, daß ein solcher Vorlauf in betriebsinternen Weiterbildungsprozessen schnell zu aktivieren bzw. zu aktualisieren sein würde (Böhme 1985; Bunge 1989).

Mit der Reform des Ingenieurstudiums wurde insgesamt eine Niveauerhöhung der Ausbildung bei gleichzeitiger inhaltlicher Differenzierung angestrebt. Dieses Ziel sollte sowohl durch strukturelle Veränderungen als auch durch konzeptuell-inhaltliche Neugestaltungsprozesse realisiert werden. Institutionell fanden diese Entwicklungen ihren Ausdruck im schrittweisen Auslaufen der Ingenieurstudiengänge an den Ingenieurschulen.

Dieser Schultyp hatte in der DDR seit den 50er Jahren für die Ingenieur-ausbildung eine besondere Bedeutung gewonnen. Dies war nicht allein durch die große Anzahl der Absolventen der Ingenieurschulen begründet - von den etwa 520.000 Ingenieuren, die 1989 in der DDR tätig waren, hatten zwei Drittel ihre Ausbildung an einer solchen Schule absolviert. Die Betriebe schätzten vor allem die Praxisnähe und die damit verbundene hohe Flexibilität und Aktualität der Ausbildung an den Ingenieurschulen. Auch für die Arbeitskräfte (Facharbeiter) bzw. Studenten hatte ein Studium an diesen Einrichtungen erhebliche Vorteile: neben relativ geringen finanziellen und zeitlichen Aufwänden besonders die Chance, auch noch relativ spät und ohne Zwischenschritte den Ingenieurabschluß erwerben zu können - und dies meist ohne Ortswechsel.<sup>5</sup> Angesichts dieser Vorteile des Studiums an einer Ingenieurschule forderten die Industrieministerien im Moment der Reform, seine positiven Elemente an den Hochschulen und Universitäten fortzuführen. Auf die damit verbundenen Probleme (Lötsch u.a. 1988) kann hier nicht im Detail eingegangen werden.

Die Ausbildung an den Ingenieurschulen begann ab 1984 zugunsten des Hochschulstudiums auszulaufen. An Hochschulen und Universitäten wurde entsprechend den Zielstellungen der Ingenieurreform damit begonnen, zwei unterschiedliche Profile des Ingenieurstudiums zu konzipieren: ein

---

5 Die Ingenieurschulen der DDR verfügten über ein breites Netz an Außenstellen in den Betrieben und Kombinat. In diesen Außenstellen wurden von nur wenigen hauptamtlichen Mitarbeitern Lehrveranstaltungen für das Ingenieurfern- bzw. -abendstudium (meist auf Honorarbasis) organisiert. Etwa die Hälfte bis zwei Drittel aller Ingenieure absolvierten die Ingenieurschule in diesen Studienformen.

auf "die wissenschaftlichen Vorlaufbereiche" orientiertes "Profil 1" (Entwicklungsingenieur) und ein stärker auf die Beherrschung produktiver Prozesse ausgerichteter "Profil 2" (Betriebsingenieur). Besonders in den Studiengang der Betriebsingenieure sollten die Erfahrungen der Ingenieurschulen einfließen. Mit den Erprobungen dieser neuen Studieninhalte und -strukturen wurde 1985 begonnen.

Dabei wurden die traditionellen drei Zugangswege zum Ingenieurstudium beibehalten:

- Studium nach einer Berufsausbildung, die auch das Abitur vermittelte; dieser Zugang sollte der Hauptweg werden, geplant waren jährlich etwa 10.400 Absolventen;
- Studium nach einem Abitur an einer allgemeinbildenden Schule; bei diesem Weg war ein einjähriges Vorpraktikum Bedingung für die Zulassung;
- Studium nach einer Facharbeiterausbildung und evtl. praktischen Tätigkeit; in diesem Fall mußte ein Vorkurs absolviert werden.<sup>6</sup>

Die Entwicklungen, die in der Ingenieurausbildung der DDR mit der 1983 konzipierten Reform eingeleitet wurden, orientierten sich in ihren wesentlichen Zügen an internationalen Trends.<sup>7</sup> Durch die Konzentration der Ingenieurausbildung an den Hochschulen und Universitäten sollte unter anderem auch erreicht werden, daß die in der DDR erteilten Zertifikate auch international als Ingenieurabschlüsse anerkannt wurden.<sup>8</sup>

- 
- 6 Vorkurse dienten dem Erwerb einer fachspezifischen Hochschulreife für genau bestimmte, sich unmittelbar anschließende Hochschulstudiengänge. Im Rahmen der Ingenieurreform sollte die Zahl der Vorkurse erheblich erweitert werden, um den Facharbeiteraufstieg in etwa denselben Proportionen, wie zuvor im Rahmen der Ingenieurschulausbildung gegeben, zu sichern.
  - 7 Viele der in diesem Zusammenhang in der DDR diskutierten Probleme waren eine zeitlich verschobene Wiederholung von Diskussionen, die in der Bundesrepublik bei der Umgestaltung der Ingenieurausbildung in den 60er und 70er Jahren geführt worden waren.
  - 8 Das war für die DDR auch deshalb wichtig, weil die Abschlüsse der Ingenieurschulen der DDR in der UNESCO-Klassifikation der Ausbildungsstufen in die unterste Stufe tertiärer Ausbildung eingestuft worden waren mit der Folge, daß die Zahl der Ingenieurstudenten aus Afrika, Asien und Lateinamerika in der DDR zurückging. Mit dem Sinken der Zahl dieser Fachschulstudenten aber versiegt für die DDR eine nicht unbedeutende Devisenquelle.

Sowohl diese Tatsachen als auch die grundsätzliche Notwendigkeit einer inhaltlichen und strukturellen Ingenieurreform wurden in den Bildungseinrichtungen des Hochschulbereichs, in den Betrieben und in der Sozialwissenschaft anerkannt. Verschiedene Sozialwissenschaftler der DDR verbanden mit der Umsetzung dieser Reform im Ingenieurstudium die Hoffnung, daß sich dadurch die "soziale Spezifik" ingenieurwissenschaftlicher Arbeit (Lötsch u.a. 1988, S. 68), die vor allem in der Anwendung, Verbreitung und Vermittlung von Wissenschaft gesehen wurde, stärker ausprägen könnte. Nach Ansicht vieler Soziologen hätte das zur Anhebung des sozialen Status des Ingenieurs beitragen können, deren Notwendigkeit nicht nur von ihnen, sondern auch von den Ingenieuren selbst betont wurde. Sie sahen deutliche Diskrepanzen zwischen der gesellschaftlichen Funktion und Verantwortung der Ingenieure einerseits und der gesellschaftlichen Anerkennung ihrer Tätigkeit andererseits, die zu einem Verfall des Ingenieurstatus beigetragen hatten (Lötsch u.a. 1988, S. 161).<sup>9</sup>

Trotz der grundsätzlichen Zustimmung zur Reform der Ausbildung von Ingenieuren gab es in Hochschulen, Universitäten und Betrieben eine z.T. recht kontrovers geführte Diskussion bestimmter Teilaspekte. Viele Fragen waren auch bis 1989 noch nicht abschließend geklärt; dazu gehörte vor allem das Problem der Korrespondenz zwischen Ausbildungsprofilen und Einsatzstrukturen von Ingenieuren.

## **2.2 Die Belebung der Technikerqualifikation - ein "Nebenprodukt" der Ingenieurreform?**

Mit der Neugestaltung des Ingenieurstudiums, so war geplant, sollte für fast alle 58 Ingenieurschulen ihre Funktion als Ausbildungsstätte von Ingenieuren enden, nur für eine war die Umgestaltung zu einer Ingenieurhochschule vorgesehen. Der Wunsch dazu war zwar auch von anderen Schulen geäußert worden; finanzielle Gründe und Erwägungen zum inhaltlichen Profil der Ausstattung der Schulen, zu ihrer territorialen Verteilung sowie zum Qualifikationsniveau der Lehrkräfte sprachen aber gegen eine solche Entwicklung. Die große Mehrheit der Ingenieurschulen

---

9 Im Rahmen dieses Beitrags kann auf die Probleme des Statusverfalls des Ingenieurs in der DDR nicht näher eingegangen werden (vgl. Lötsch u.a. 1988; Giessmann 1989). Recherchen dazu werden gegenwärtig durchgeführt, die Veröffentlichung ihrer Ergebnisse ist geplant.

wurde - entsprechend der Konzeption zur Reform des Ingenieurstudiums - vor die Aufgabe gestellt, die Ausbildung von Technikern zu etablieren.

War also die Techniker Ausbildung nur ein Nebenprodukt der Ingenieurreform, geschaffen lediglich, um überflüssig gewordene Kapazitäten der Ingenieurschulen zu nutzen?

(1) Ohne Zweifel gab es zwischen der Schaffung der neuen Techniker Ausbildung in der DDR und der Höherentwicklung im Ingenieurstudium einen Zusammenhang, besonders auf der Ebene der Qualifikationsstruktur. Der akademisch ausgebildete Ingenieur (selbst der des anwendungsorientierten Profils 2) würde - das ließ sich absehen - nicht alle Plätze in den betrieblichen Arbeitskräftestrukturen besetzen können, die sein Vorgänger, der Fachschulingenieur, innehatte. Insofern befürchtete man als Folge des Wegfalls des Fachschulingenieurs in der Qualifikationsstruktur "eine Lücke", die sich ausweiten würde. Diese Lücke sollte durch mittlere technisch-gewerbliche Qualifikationen geschlossen werden.

(2) Doch es war nicht allein diese "Lücke" zwischen dem Facharbeiter und dem Ingenieur, die das Qualifikationsprofil eines Technikers notwendig erscheinen ließ. Durch die Einführung von auf Hochtechnologien basierenden neuen Produktionskonzepten in Kernbereichen der DDR-Industrie entstanden oberhalb der Facharbeiterqualifikation partiell Anforderungen wissenschaftlich-praktischer Art, die das akademische Ausbildungsniveau nicht notwendig machten, für die aber die Facharbeiterausbildung nicht reichte. Für dieses Anforderungsprofil gab es in der DDR Mitte der 80er Jahre keine adäquate Ausbildung, für eine solche Ausbildung mußten erst Voraussetzungen geschaffen werden.

Das schien auch im Interesse eines intensiveren Wirtschaftens notwendig: Die Quellen einer extensiven Arbeitskräftenutzung - Frauen, Landbevölkerung - waren versiegt; deshalb mußten die Bemühungen verstärkt werden, Ausbildungsprofile herauszubilden, die mit den Anforderungen des Einsatzes in der betrieblichen und gesellschaftlichen Praxis weitestgehend übereinstimmten. Die konkrete Bestimmung des Profils mittlerer technisch-gewerblicher Qualifikationen wurde also auch als volkswirtschaftliches Erfordernis angesehen.

(3) Neben diesen relativ neuen Entwicklungen stellte man in den 80er Jahren fest, daß die Notwendigkeit mittlerer gewerblich-technischer Qualifikationen in einigen Bereichen der Volkswirtschaft und an spezifischen Stellen der betrieblichen Produktionsprozesse auch in der Zeit zwischen dem Auslaufen der Technikerausbildung in den 60er Jahren und dem Anfang der 80er Jahre bestanden hatte; darauf wies eine Reihe von Untersuchungen explizit hin (Dressler 1985; Müller-Hartmann 1985; Lötsch u.a. 1988): In diesen Bereichen waren Fachschulingenieure und Diplomingenieure auf Arbeitsplätzen tätig, die ihrer Qualifikation nicht entsprachen, mit der Folge, daß ihre Ingenieurqualifikation (besonders die auf wissenschaftlich-technische Innovationen gerichtete Qualifikation) sukzessiv verfiel, da sie über Jahre hinweg nicht reproduziert wurde. Insgesamt wurde die Qualifikation des Ingenieurs dadurch im Niveau gesenkt, wichtige Potenzen blieben ungenutzt.<sup>10</sup>

(4) Zu diesen Faktoren, die gegen die Interpretation des Technikers als reines Nebenprodukt der Ingenieurreform sprechen, kommt hinzu, daß das neu zu schaffende Qualifikationsprofil eines Technikers auch mit bestimmten individuellen Interessen übereinstimmte. Es bot jenen Facharbeitern eine Chance, die ein Ingenieurstudium - zunächst - nicht hatten absolvieren können oder wollen, deren Interessen aber außer auf die praktische Beherrschung betrieblicher Prozesse auch auf Neuerungen wissenschaftlich-praktischer Art oder auf die Übernahme von Leitungsaufgaben in Produktionsabteilungen gerichtet waren. Auch konnte die Techniker-ausbildung für den einzelnen eine Bewährungsprobe in Hinblick auf weitere Bildungsaufstiege darstellen.

Um zu resümieren: Es gab durchaus Interessen auf betrieblicher, individueller wie auch gesamtgesellschaftlicher Ebene, die die Neubelebung der mittleren Qualifikation der Techniker sinnvoll werden ließen. Insofern war sie nicht nur ein "Nebenprodukt" der Ingenieurreform, sondern auch eigenständiges Ziel. Jedoch bekam die neue Techniker-ausbildung das Etikett der "Notlösung" und wurde es bis zu den mit der deutschen Einigung verbundenen Restrukturierungsprozessen im Bildungssystem nie los.

---

10 Auf die Ursachen des unterwertigen Einsatzes von Ingenieuren kann hier nicht näher eingegangen werden. Es ist jedoch zu vermuten, daß das Überangebot an Ingenieuren und bestimmte Mechanismen der Berufs- und Absolutenlenkung diese Prozesse stützten.

Eine Ursache dafür lag sicherlich in der Art und Weise des Vorgehens bei der Wiederbelebung der Technikerqualifikation.

### **2.3 Die politische Rahmenplanung einer Wiederbelebung des Technikers**

(1) Mit der Konzeption zur Umgestaltung der Ausbildung von Ingenieuren wurden die Vertreter der betrieblichen Praxis, der technischen und technikwissenschaftlichen Bildungseinrichtungen und die Öffentlichkeit durch Presseveröffentlichungen konfrontiert. Erst nach dem Beschluß des Politbüros des ZK der SED vom 28.6.1983 beschloß der Ministerrat der DDR Maßnahmen zur Verwirklichung der Konzeption, erst dann wurden die Aufgabenstellungen für die Industrieministerien und für das Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen bestimmt.

Sie bestanden zunächst vor allem darin, konkrete Konzepte für die Neugestaltung der Ingenieur- und Technikerausbildung zu entwickeln. Diese sollten in der Diskussion aller Beteiligten entstehen. Dazu standen für die Ingenieurausbildung Zentrale Fachkommissionen zur Verfügung, die sich aus Vertretern der Betriebe und der Bildungseinrichtungen, der Industrieministerien und ihrer Forschungsinstitute, der Staatlichen Plankommission und des Ministeriums für Hoch- und Fachschulwesen zusammensetzten. Ihre Aufgabe bestand darin, für Berufe, Ausbildungsgänge, Fachrichtungen u.ä. die notwendigen Rahmenvorgaben zu erarbeiten und sie in das Ausbildungssystem der DDR einzuordnen. Diese Fachkommissionen waren Beratungsgremien für das Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen.<sup>11</sup> Nach anfänglichen Problemen, die aus der ungenügend vorbereiteten Abstimmung der Reform mit den betroffenen Einrichtungen und Institutionen resultierten, gelang in den Fachkommissionen für die Ingenieurstudiengänge (nach Auskunft von Experten) eine sachbezogene inhaltliche Arbeit.

Im Gegensatz dazu gab es solche Gremien für die Konzipierung der Inhalte und Strukturen der neuen Technikerausbildungsgänge nicht, sie wurden

---

11 Für das Staatssekretariat für Berufsbildung existierten solche Gremien ebenfalls.



auch nicht geschaffen.<sup>12</sup> Dies erschwerte die Koordinierung bei der Einführung der Techniker Ausbildung erheblich. Eine gute Koordinierung wäre aber gerade für die Ingenieurschulen besonders wichtig gewesen, unterstanden sie doch sowohl dem Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen als auch den Industrieministerien: Die Lehrkräfte der Ingenieurschulen waren Angestellte des Ministeriums für Hoch- und Fachschulwesen, das auch Einfluß auf Inhalte und Struktur der allgemeinbildenden Fächer nahm. Die Technikwissenschaften und die materielle Ausstattung der Schulen lagen dagegen in der Verantwortung der fachlich einschlägigen Industrieministerien, die auch die Beziehungen zu den Betrieben koordinierten. Ein gemeinsames Vorgehen der jeweiligen Ministerien war daher bei der Wiedereinführung von Techniker Ausbildungsgängen eigentlich unumgänglich.

Zusätzlich hätte es einer Abstimmung mit dem Staatssekretariat für Berufsbildung bedurft, um die Schnittstellen zwischen den neuen Technikerprofilen und einschlägigen Facharbeiterberufen zu beraten. Die Beziehungen zwischen dem Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen und dem Staatssekretariat gestalteten sich jedoch problematisch. Die Ursache dafür lag vor allem darin, daß eine Abstimmung zwischen den beiden Institutionen vor der Beschlußfassung zur Wiedereinführung von Techniker Ausbildungsgängen nicht erfolgt war. Die Mitarbeiter des Staatssekretariats und seines Forschungsinstituts hatten seit Beginn der 80er Jahre neue Konzepte entwickelt, um Ausbildung und Weiterbildung der Industriefacharbeiter auf die zu erwartenden neuen und sich sukzessiv verändernden Produktionskonzepte einzustellen; auf differenzierte Weise sollten Informationstechnologien und Automatisierungstechnik in die Lehrpläne bestimmter Berufsgruppen Eingang finden. In diese Planungen hinein kam völlig unerwartet der Beschluß zur Reform des Ingenieurstudiums und zur Wiederbelebung der Technikerqualifikation. Die Folge war, daß die Zusammenarbeit zwischen dem Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen bei der Konzipierung von Ausbildungsunterlagen für Techniker nur schwer in Gang kam.

---

12 Im Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen wurde lediglich eine Arbeitsgruppe zur Einführung der neuen mittleren Ausbildungsgänge gegründet. Sie setzte sich aus Vertretern des Ministeriums, des Instituts für Fachschulwesen und der in die Erprobung einbezogenen Schulen zusammen und erarbeitete keine Ausbildungsunterlagen.

(2) Die Planung des Ministeriums für Hoch- und Fachschulwesen sah für die Einführung der Technikerausbildung vor, daß sich die Ingenieurschulen ab 1983 inhaltlich und organisatorisch auf die Einführung der Technikerausbildungsgänge einstellten. In dem Maße, in dem sich die Zahl der Ingenieurstudenten verringern würde, sollten Techniker zum Studium zugelassen werden. Die Zahl der an den Fachschulen Studierenden sollte insgesamt geringer werden (vgl. die nebenstehende Tabelle).

### **3. Der Prozeß der Durchsetzung des Reformkonzepts in Betrieben, Kombinat und Ingenieurschulen**

Rekonstruiert man den Verlauf der Ereignisse nach dem Beschluß zur Ingenieurreform, kann man vielfältige Aufschlüsse über die Mechanismen zentraler Planung in der DDR der 80er Jahre gewinnen. Es werden auch Gegenläufigkeiten sichtbar, die die zentralen politischen Planungen deutlich relativierten.

Erstmalig wurden 1984 Abgänger der zehnten Klassen allgemeinbildender Polytechnischer Oberschulen zur Technikerausbildung im Weg 1 (d.h. im Seiteinstieg) zugelassen; sie studierten an der ersten Einrichtung, die mit der Technikerausbildung begann, mit dem Ziel, Techniker für Maschinenbaukonstruktion zu werden. 1985 folgten an derselben Einrichtung die nächsten Gruppen von Technikern, und zwar Schulabgänger, die den Weg 1 gingen, auch Facharbeiter, die den (Aufstiegs-)Weg 2 wählten. Schon 1985 wurde die Erprobung der Technikerausbildung auf weitere Fachrichtungen ausgedehnt: Fertigungstechnologie des Maschinenbaus, Chemie und Bergbautechnik. In Form von Praktika, die die Ausbildungsteilnehmer meist in Betrieben des Territoriums absolvierten, waren in diese Phase zugleich auch die ersten zehn Kombinate einbezogen.

Was auf der Ebene gesellschaftlicher Planung konzipiert worden war, erwies sich in der praktischen Realisierung in Betrieben und Schulen als äußerst komplizierter und widersprüchlicher Prozeß. Das soll in den folgenden Abschnitten etwas ausführlicher gezeigt werden.

# **Geplante Zulassungen zum Direktstudium an Ingenieurschulen und ihre Verteilung auf Hochschulen und Technikerschulen**

	1983	1984	1985	1986	1987
insgesamt (1)	7.915	7.939	7.930	7.900	8.100
Ing./HS (2)	-	-	-	-	300
Ing./FS (3)	7.915	7.914	7.830	7.700	7.400
Techniker (4)	-	25	100	200	400
	1988	1989	1990	1991	1992
(1)	7.720	7.350	7.050	6.700	6.690
(2)	800	1.500	2.850	2.680	2.680
(3)	6.120	4.250	1.200	-	-
(4)	800	1.600	3.000	4.020	4.010
	1993	1994	1995	1996	2000
(1)	6.680	6.670	6.660	6.650	6.650
(2)	2.670	2.670	2.660	2.660	2.660
(3)	-	-	-	-	-
(4)	4.010	4.000	4.000	3.990	3.990

Quelle: Konrad 1985, S. 6

### **3.1 Die erste Phase der Durchsetzung des Reformkonzepts in den Betrieben: Unsicherheit und erstes Bemühen<sup>13</sup>**

An die Veröffentlichung der Konzeption für die Ingenieurreform schlossen sich sehr bald konkrete Anforderungen an die Betriebe an. Noch 1983 erhielten die Leitungen der Industriekombinate der DDR von ihren zuständigen Ministerien den Auftrag, Anforderungscharakteristiken für die zukünftigen Techniker zu erarbeiten. Diese sollten den Platz mittlerer Fachkräfte in den betrieblichen Strukturen und entsprechende Tätigkeitsprofile beschreiben. Davon ausgehend, so wurde gefordert, sollten die Betriebe dann Schlußfolgerungen in bezug auf Inhalte und Profile der Ausbildung ziehen und diese Vorschläge an die Ministerien weiterleiten. Im Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen und im Institut für Fachschulbildung wurden diese Anforderungscharakteristiken dann genutzt, um die Ausbildungsgänge und -inhalte für Techniker zu konzipieren. Dieses Verfahren sollte die sonst zur Erarbeitung und Konkretisierung von Ausbildungsunterlagen zur Verfügung stehenden Zentralen Fachkommissionen (vgl. Abschnitt 2.2) ersetzen.

Die Erarbeitung der Anforderungscharakteristiken erwies sich für die Kombinate als eine sehr schwierige Aufgabe. Die Abteilungen für Kader und Bildung (im heutigen Verständnis etwa eine Kombination von Personal- und Personalentwicklungsabteilungen) hatten so etwas meist seit langem nicht mehr gemacht. Die in den Kombinateneinheiten einzeln oder in kleinen Gruppen tätigen Arbeitswissenschaftler konnten i.d.R. in diese Aufgabe nicht einbezogen werden, da die Definition ihrer Aufgabenfelder prognostische Funktionen kaum zuließ. Hauptursache für die bei der Erarbeitung der Tätigkeitsprofile für mittlere technische Kader auftretenden Probleme war jedoch die Art und Weise der Vorbereitung und Umsetzung der Reform des Ingenieurstudiums, d.h. die Tatsache, daß die Entscheidungen über Veränderungen des Ingenieurstudiums und die Einführung der neuen Technikerqualifikation faktisch "am grünen Tisch" getroffen worden waren und die Betriebe (und Ingenieurschulen) von der Vorbereitung dieser Umgestaltung weitestgehend ausgeschlossen waren. Dadurch war es Betrieben und Schulen einerseits nicht möglich, mit eigenen Ideen

---

13 Die Festlegung der Phasen dient dazu, zeitliche Zäsuren sichtbar zu machen und Abläufe zu skizzieren. Die inhaltlichen Probleme beider Phasen sind sich jedoch sehr ähnlich.

rechtzeitig in die Planungen einzugreifen, andererseits blieben ihnen zugleich wesentliche Ursachen und Inhalte der geplanten Ingenieurreform - besonders auch der Wiedereinführung einer Techniker Ausbildung - unklar.

Der wichtigste Kritikpunkt der Betriebe an der Reform betraf die Tatsache, daß der Ausbildungsgang für Fachschulingenieure sukzessiv geschlossen werden sollte. Basis dieser Kritik war zum einen die insgesamt positive Bewertung des Studiums an der Ingenieurschule (vgl. Abschnitt 2.1), zum anderen die mit dem Wegfall dieses Ingenieurs erwartete Lücke in der Qualifikationsstruktur: Besonders im Produktionsbereich, im Service und in der Instandhaltung bestanden in den Betrieben der DDR Arbeitskräfte- und Qualifikationsstrukturen, die sich in einem längeren historischen Prozeß herausgebildet hatten und das Spektrum von Un- und Angelernten, Facharbeitern, Facharbeitern mit arbeitsplatzbezogenen Zusatzqualifikationen, Meistern, Fachschulingenieuren und Diplom-Ingenieuren umfaßten. Mit dem Wegfall des Fachschulingenieurs würde in dieser Struktur langfristig eine Lücke entstehen. Die Frage, die sich daraus für die Betriebe ergab, war, ob diese Lücke mit dem neu auszubildenden Techniker zu schließen war. Bei der Erarbeitung der Anforderungscharakteristiken beantworteten die Betriebe diese Frage dahingehend, daß sie diese Lücke mit dem Techniker des Bildungswegs 2 (d.h. mit dem "Aufstiegstechniker") schließen wollten. Sie forderten vom Bildungssystem, den Techniker im wesentlichen so zu profilieren wie den Fachschulingenieur. Damit griffen sie auf die Tradition der deutschen technisch-gewerblichen Qualifikationen zurück.

Trotz der oben angesprochenen Probleme erarbeiteten die einzelnen Betriebe und Kombinate, entsprechend ihrer konkreten Bedürfnisse, Anforderungsprofile für mittlere gewerblich-technische Qualifikationen.<sup>14</sup> In der Regel waren diese Arbeiten im Frühjahr 1984 abgeschlossen.

Die weitere Entwicklung konzeptioneller Vorstellungen zur Techniker-ausbildung erfolgte dann erneut faktisch ohne die betriebliche Praxis: Nur

---

14 Nach Meinung von Vertretern des Ministeriums für Hoch- und Fachschulwesen genügten sie zwar in den seltensten Fällen den Vorstellungen dieses Ministeriums, bildeten aber dennoch eine wichtige Grundlage für die weiteren Überlegungen. Diese wurden i.d.R. am Institut für Fachschulwesen der DDR in Karl-Marx-Stadt (heute Chemnitz) angestellt.

zehn der 200 in der DDR existierenden Kombinate waren in die Beratung und in die eigentliche Erprobung der ersten Technikerbildungen einbezogen, für alle anderen entstand eine sehr unbefriedigende Situation. Die Mitarbeiter ihrer Kaderabteilungen hatten Einsatzpläne entworfen und Anforderungscharakteristiken erstellt, die in den Kombinat auch beraten worden waren, womit Interessen an künftigen Arbeitskräften entstanden waren. Von den zuständigen Abteilungen des Ministeriums für Hoch- und Fachschulwesen erhielten die Kombinate jedoch bis zum Jahr 1986 keinerlei Rückmeldung, ob ihre Vorstellungen realisierbar waren bzw. welcher Weg der Realisierung des Technikerbeschlusses weiter eingeschlagen werden sollte.

Diese unbefriedigende Situation spitzte sich zu, als 1986 die ersten jungen Arbeitskräfte für ein Technikerstudium delegiert werden sollten. Die dazu vorgegebenen Fachrichtungen stimmten meist nicht mit den im Betrieb erarbeiteten Vorschlägen für die benötigten Technikerprofile überein; kritisch wurde gefragt, wozu erst Vorschläge gemacht werden sollten, wenn sie dann offensichtlich doch keine Berücksichtigung finden. Die Abteilungen für Kader und Bildung standen vor dem Problem, den künftigen Einsatz für Techniker zu planen und vorzubereiten sowie entsprechende Praktika zu konzipieren, ohne über deren Ausbildungsprofil (genügend) informiert zu sein. Zum Teil gab es für die "zugeteilten" Fachrichtungen nicht einmal einen von den betrieblichen Abteilungen artikulierten Bedarf. Eine Sonderstellung nimmt in dieser Perspektive der Konstruktionsbereich ein: Im Verlaufe der Erprobung der neuen Technikerbildungen zeigte sich, daß in der Struktur der Konstruktionsabteilungen für diese Berufsgruppe durchaus eine Lücke existierte (vgl. ausführlicher Abschnitt 3.3).

Erst 1987 erschien eine erste Informationsschrift des Instituts für Fachschulwesen, aber auch sie konnte die Fragen aus den Betrieben nicht vollständig beantworten. Unnötige Reibungsverluste und Fehlinterpretationen waren so faktisch vorprogrammiert.

Infolge dieser Problemlagen suchten die Verantwortlichen der betrieblichen Abteilungen für Kader und Bildung, aber auch Vertreter der Fachministerien, nach Lösungen, die zwar die mit dem Beschluß verbundenen Verpflichtungen nicht umgingen, jedoch eigene Interessen zu berücksichtigen erlaubten.

### **3.2 Die zweite Phase der Durchsetzung des Reformkonzepts in den Betrieben: zwischen (vorsichtigem) Protest und Anpassung**

Nachdem die Betriebe zu Beginn der Wiedereinführung der Techniker-ausbildung ihre Arbeitskräftestrukturen überprüft und für die sich hier zeigenden "Lücken" Konzepte entwickelt hatten, schloß sich für die meisten von ihnen eine Zeit vermeintlicher Ruhe an; nur langsam wuchs die Zahl derer, die mit der Ausbildung von Technikern konkret in Berührung kamen. Etwa 1987 standen dann breiter gefächerte Ausbildungsprogramme zur Verfügung (Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen 1987); auf dieser Basis konnten die Betriebe genauer abschätzen, welche neuen Qualifikationsprofile sie zukünftig einstellen konnten.

Einige Betriebe hatten zu dieser Zeit schon erste Erfahrungen mit den Technikern gewonnen, sei es durch Einstellung der ersten Absolventen der Ausbildung, sei es durch die Betriebspraktika. Dabei brachen die Diskussionen um die Wiederbelebung der Technikerqualifikation erneut auf, in die nun stärker konkrete Überlegungen für Gestaltungsprozesse einfließen. Diese Diskussionen seien im folgenden zusammengefaßt nachgezeichnet.

(1) Zum einen wurde die Frage der strukturellen Lücke, die durch den Wegfall des Fachschulingenieurs entstand und sich ausweiten würde, erneut gestellt: Die Ergebnisse der ersten Praktika der Techniker des Bildungswegs 1 führten besonders in den Fachrichtungen, die im weitesten Sinne produktionsleitende und -vorbereitende Aufgaben beinhalteten (Fertigungstechnologie, automatisierte Fertigung), zu z.T. heftiger Kritik dieses Bildungswegs 1 (Bauer 1988, S. 39). Es zeigte sich, daß die Erfahrungen aus der Facharbeiterausbildung und -tätigkeit für die Bewältigung der hier anfallenden Aufgaben unverzichtbar waren. Die betrieblichen Einsatzplanungen für den Techniker des Bildungswegs 1 lösten sich daher von der Vorstellung, mit ihm die "Lücke" in der Qualifikationsstruktur schließen zu können und gingen eher in die Richtung seines Einsatzes als qualifizierter Facharbeiter bzw. als Ingenieurassistent.

(2) Ein zweiter Diskussionspunkt bezog sich auf die Vorstellung des Ministeriums für Hoch- und Fachschulwesen, daß Techniker vorrangig in modernen Produktionsbereichen eingesetzt werden sollten. Dagegen sprachen einerseits die betrieblichen Erfahrungen, denen zufolge die Fachar-



beiterqualifikation sich bisher bei der Einführung neuer Technik und Technologien als ausreichend erwiesen hatte - nicht zuletzt aufgrund des differenzierten Weiterbildungssystems mit seinen Betriebsakademien, das es gestattete, flexibel den konkreten Anforderungen entsprechende Lehrgänge zu gestalten (Giessmann 1989, S. 110 f.). Andererseits sprachen dagegen auch die Veränderungen in der Berufsausbildung Anfang der 80er Jahre: Durch eine Neukonzipierung der Ausbildungsunterlagen bestimmter Facharbeiterberufe und deren inhaltliche Orientierung an neuen Produktionskonzepten waren die Voraussetzungen dafür geschaffen worden, daß der Facharbeiter auch künftig die moderne Produktion beherrschen könne. Spätestens anhand dieses Problems zeigte sich, daß die Diskussion zum Einsatz der neuen Techniker zu sehr vom "Blick auf das Morgen" getragen war und eine realistische Sicht auf das zum damaligen Zeitpunkt und in absehbarer Zeit Notwendige fehlte. Im Gegenteil: Sich andeutende Entwicklungen wurden nicht selten extrapoliert (vgl. auch Biermann 1990, S. 33). Vielfach wurden die Zukunftsvorstellungen auch zu sehr an den innovativen Kernen des Maschinenbaus festgemacht; in anderen Bereichen verfügte die DDR jedoch über älteste Technik und Technologie, so z.B. in bestimmten Abteilungen der Leichtindustrie, der Brennstoffindustrie und z.T. der Metallurgie. Gerade auch in der Chemischen Industrie, der Leicht- und Lebensmittelindustrie überwogen Automatisierungslösungen, die wenig oder gar nicht flexibel waren. In der Tendenz konservierten sich hier traditionelle Strukturen, Veränderungen gab es vor allem im Service und in der Instandhaltung. Nur in Teilbereichen des Maschinenbaus hatte die Einführung komplexer, flexibler automatisierter Systeme zu tieferen Wandlungen in den Qualifikationsanforderungen geführt. Auch die Experten in den Betrieben vermuteten, daß in diesen Fällen der Einsatz von Technikern notwendig werden könnte, allerdings nicht überall und nicht in großem Umfang. Demzufolge planten diese Bereiche nur begrenzt den Einsatz der neuen Techniker, meist in Zusammenhang mit dem Ziel der Einsparung von Ingenieuren. Auch für den Rationalisierungsmittelbau<sup>15</sup> und die Wartung und Instandhaltung wurden Technikerarbeitsplätze für möglich gehalten. Hier entstanden Qualifikationsanforderungen, die zur Beherrschung moderner Technik und Technologie eine spezifische Fortbildung für Facharbeiter erforderten und für die die Technikerfortbildung eine praktikable Variante zu sein schien.

---

15 Im heutigen Verständnis etwa mit dem Sondermaschinenbau bzw. Teilen des Werkzeug- und Vorrichtungsbau vergleichbar.

Diese Standpunkte der Betriebe, die sich meist mit Ergebnissen arbeitswissenschaftlicher Untersuchungen trafen, wurden zunehmend auf den verschiedensten Beratungen der Industrieministerien und des Ministeriums für Hoch- und Fachschulwesen vorgetragen. Sie führten z.T. auch tatsächlich zu Formen der Technikerausbildung, die konkreter an die Erfordernisse einzelner Betriebe gebunden waren.

So bildete etwa die Außenstelle einer Ingenieurschule in einem Werk, das sich auf die Einführung automatisierter Produktion vorbereitete, 44 Facharbeiter in einem kombinierten Fern- und Direktstudium für neue Aufgaben aus. Die Qualifizierung erfolgte also weitestgehend arbeitsplatzbezogen und war eng mit den Entwicklungsprozessen in den technisch-technologischen Grundlagen der Produktion verknüpft. Einer der "Kombinatsriesen" der DDR schuf sich Ende der 80er Jahre eine kombinatseigene Technikerschule, um seinen Bedarf zielgerichtet und konkret befriedigen zu können.

(3) Ein dritter Diskussionspunkt war die Bestimmung des zitierten Beschlusses, die Ausbildung der Techniker sollte auch zur Leitung von Arbeitsgruppen befähigen. Ein solches Einsatzziel für den Techniker des Wegs 1 (ohne Facharbeiterausbildung und -erfahrung) wurde von den Betrieben und den Vertretern der Berufsbildung als wenig sinnvoll abgelehnt, sie bezweifelten, daß Techniker des Bildungswegs 1 zur Leitung von Arbeitsgruppen fähig sein und daß sie genügend Akzeptanz bei den Facharbeitern finden würden (vgl. Zentralinstitut für Berufsbildung der DDR 1985). Die Betriebe schlossen bei der Planung des Einsatzes dieser Techniker i.d.R. einfach Leitungsfunktionen aus. Die Mitarbeiter des Staatssekretariats für Berufsbildung und des dazugehörigen wissenschaftlichen Instituts befürchteten einen Angriff auf die Funktion des Meisters, eine Befürchtung, die durchaus reale Hintergründe hatte.<sup>16</sup>

(4) Ein vierter Diskussionspunkt betraf erst in Konturen erkennbare Spannungen zwischen den Berufsgruppen, die aus unüberlegten Konzepten der Bewertung und Entlohnung resultierten: Die Techniker wurden in verschiedenen Aspekten relativ oder absolut privilegiert. Die zentrale

---

16 Ohne die damit im Zusammenhang stehenden Probleme hier ausführlich diskutieren zu können, seien diese kurz angedeutet: Der Industriemeister hatte in der DDR an Attraktivität verloren. Die Ursachen dafür lagen sowohl in Defiziten ihrer Ausbildung als auch in der Bestimmung ihres Funktionsprofils in der volkseigenen Industrie. Insofern war der Einsatz von Technikern auf Meisterpositionen eine denkbare Variante, um das Ansehen des Meisters zu verbessern und die Attraktivität dieser Funktion zu erhöhen.

Vorgabe für die Entlohnung der Techniker sah vor, ihnen dasselbe Gehalt zu zahlen wie Ingenieuren. Auch wurde z.T. den Technikern durch den delegierenden Betrieb bereits vor ihrem Studium eine Wohnung aus dem betrieblichen Fonds in Aussicht gestellt, die sie nach dem Abschluß der Ausbildung schnell erhalten sollten - eine Praxis, die es bei anderen Berufsgruppen nicht gab.

Die Ursachen für die Gleichbehandlung unterschiedlicher Berufsgruppen in bezug auf Entlohnung sind hier nicht erschöpfend zu rekonstruieren. Eines zeigte sich aber sehr deutlich: Die zur Auslastung der Ingenieurschulen notwendige Zahl von Technikerstudenten in den Betrieben zu gewinnen, war sehr schwer. Dies gelang noch eher bei den Absolventen der zehnten Klassen, vor allem, nachdem die Berufsberatung ab 1987 den Technikerbildungsgang auch als Hochschulzugang proklamierte.<sup>17</sup> Insofern ist zu vermuten, daß die Suche nach Möglichkeiten, die Ausbildung zum Techniker attraktiver zu machen, zu diesen Regelungen (Ingenieur Gehalt, Perspektive einer eigenen Wohnung) geführt hatte.

Damit war allerdings de facto eine relative Abwertung der Ingenieure verbunden. Diese war bereits 1988 als Spannung zwischen Technikern und Ingenieuren zu registrieren und leistete einer Selbstüberschätzung der Techniker Vorschub (Giessmann 1989, S. 139). Die Möglichkeiten der Betriebe, diese Spannungen zu lösen, waren begrenzt; eine war die Gehaltsdifferenzierung - hier hatte betriebliche Kaderpolitik (in geringen Spannbreiten) eine gewisse Autonomie, die meist genutzt wurde.<sup>18</sup>

**Zusammenfassend:** Insgesamt überwogen also in den Betrieben Strategien, die Wiederbelebung des Technikers als Konzept nicht in Frage zu

---

17 Das Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen äußerte sich erst zu diesem Zeitpunkt offiziell, daß die Technikerqualifikation die Hochschulzugangsbeerechtigung vermitteln sollte. Bis dahin war dieses Problem durch Schweigen umgangen worden. Man befürchtete wohl, daß der Bildungsweg 1 sich zu einer "Durchgangsetappe" zum Hochschulstudium entwickeln würde.

18 In der diesem Beitrag zugrundeliegenden Untersuchung zum sozialen Profil der Techniker wurde festgestellt, daß sich 1989 die Grundgehälter der Techniker zwischen 850 und 930 Mark bewegten. Auch Ingenieure konnten mit diesen Gehältern eingestellt werden. Für sie wurde von den Betrieben stets die Obergrenze gewählt. Die möglichen leistungsabhängigen Lohnzuschläge von bis zu 150 Markt wurden für Techniker meist nicht ausgeschöpft; sie lagen bei durchschnittlich etwa 70 Mark (Giessmann 1989, S. 138).

stellen, wohl aber die Probleme der Konzeption zu kritisieren: Besonders regionale bzw. industriezweiggebundene Konferenzen boten dafür eine Möglichkeit. Einige Bestimmungen der Konzeption zur Wiederbelebung des Technikers wurden jedoch auch unterlaufen, die möglichen Gestaltungsvarianten wurden im Interesse der Betriebe eingeengt. Das betraf vor allem den Einsatz der Techniker; er wurde nur in bestimmten begrenzten Bereichen vorgesehen, für die ihre Verwendung funktional erschien. Dies war vor allem dort der Fall, wo die Lücke in der Qualifikationsstruktur geschlossen werden mußte, die durch den Wegfall des traditionellen Ingenieurs entstand. Daraus ergab sich in den Betrieben eine spezifische Erwartung an das Technikerprofil - und in der Konsequenz eine eindeutige Bevorzugung des Technikers vom Bildungsweg 2 (Facharbeiteraufstieg).

Positive Erfahrungen mit den ersten Technikerabsolventen des Bildungswegs 1 in der Konstruktion hatten allerdings auch Chancen für den Einsatz dieses Technikers gezeigt, die für sich genommen aufschlußreich sind und deshalb kurz skizziert werden.

### **3.3 Der Sonderfall des Konstruktionstechnikers**

In den Konstruktionsabteilungen der Betriebe und Kombinate der DDR existierte schon traditionell zwischen den Anforderungsniveaus des Ingenieurs und des Technischen Zeichners das mittlere Qualifikationsprofil eines Teilkonstrukteurs. Seine Notwendigkeit ergab sich aus der arbeitsteiligen Gliederung des Konstruktionsprozesses: Teilsysteme, z.B. Baugruppen, mußten konstruiert werden, die sich funktional in ein System einordnen ließen; die dazu erforderliche Berechnung von Kräften, Festigkeiten, Bewegungsbahnen u.a.m. überforderte den in der DDR ausgebildeten Zeichner, für die Arbeit des Konstrukteurs bildete sie aber wichtige Grundlagen. Meist mußten die Ingenieure diese Aufgaben mitlösen. Einige Kombinate hatten zwar in der betrieblichen Weiterbildung den Beruf des Teilkonstrukteurs als Aufstiegsposition für Technische Zeichner profiliert. Dieser Abschluß war allerdings nur innerhalb dieser Kombinate offiziell anerkannt; in der Nomenklatur der Berufe der DDR erschien er nicht. Ein Wechsel des Kombinates konnte deshalb den Verlust der Anerkennung dieser Weiterbildung bedeuten. Insgesamt hatte daher der Abschluß des Teilkonstrukteurs in der DDR nur marginale Bedeutung.

Dieses Problem sollte durch die Profilierung eines Technikers für Maschinenbaukonstruktion gelöst werden. Im Ergebnis der Erprobung der ersten Technikerausbildungen für Konstruktionstechnik wurde 1987 festgestellt, daß diese Technikerqualifikation tatsächlich die in den Konstruktionsabteilungen existierende Lücke in der Qualifikationsstruktur schließen konnte. Die Erfahrungen mit diesen Technikern wurden positiv bewertet: Ihre Ausbildung war modern,<sup>19</sup> sie fanden sich in die Spezifik des jeweiligen Betriebes ein, ihre Einsatzbereitschaft war hoch, und sie verfügten insgesamt über eine den Tätigkeitsanforderungen adäquate Ausbildung (Giessmann 1989, S. 41 f.).

Es scheint heute jedoch angebracht, diese positive Wertung ein wenig zu relativieren. Zu der Zeit, da die Techniker ihre Praktika bzw. die berufliche Tätigkeit in den Konstruktionsbüros begannen, wurden viele dieser Büros erst mit CAD-Technik ausgerüstet. Eine Reihe der Ingenieure war gerade dabei, sich die zu ihrer Beherrschung notwendigen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erarbeiten. Es war vorauszusehen, daß auch der Technische Zeichner in seiner Berufsausbildung mit Computertechnik vertraut gemacht würde. Die positive Einschätzung der Fähigkeiten der Techniker konnte also durchaus ein Effekt einer zeitlichen Verschiebung sein und sich mit allgemeiner Verbreitung der Fähigkeiten zum Umgang mit moderner Rechentechnik relativieren.

1987/88 nahmen die Betriebe die Konstruktionstechniker gern auf. Ihre Fähigkeiten und ihr Wissen trugen dazu bei, die insgesamt reservierte Haltung gegenüber den Technikern aufzulockern. Selbst der Techniker des Bildungswegs 1 mit dieser Fachrichtung errang Anerkennung. Vielleicht ist hier auch ein Grund dafür zu suchen, daß der Einsatz dieser Techniker als Ingenieurassistenten relativ schnell Zuspruch in den Betrieben fand (vgl. Abschnitt 4.).

### **3.4 Die Durchsetzung des Reformkonzepts an den Ingenieurschulen**

Die Umgestaltung des Ingenieurstudiums führte an den Hochschulen zu inneren Reformprozessen und verlangte von ihnen wie von den Betrieben, sich auf neue Arbeitskräfteprofile einzustellen. Aber die wohl radikalsten Veränderungen forderte sie von den Ingenieurschulen: Sie sollten sich fak-

---

19 Sie hatte nach Meinung der Konstrukteure ein umfassenderes Profil als die des Teilkonstruktors, da sie tiefere Einblicke in Technikwissenschaften vermittelte.

tisch selbst auflösen und zu Technikerschulen umgestalten.<sup>20</sup> Es war für die Lehrkräfte dieser Schulen nicht einfach, sich darauf einzustellen, hatten sie doch meist über viele Jahre hinweg eine allgemein anerkannte Arbeit bei der Ausbildung von Ingenieuren geleistet. Zudem blieben zunächst auch viele Fragen zu den Inhalten und Strukturen der Techniker-ausbildung, zu den zukünftigen Technikerprofilen und zum Status der Lehrkräfte der Schulen ungeklärt.

Etwa 1985 war für die meisten Ingenieurschulen der weitere Verlauf der Reform in Konturen sichtbar. Damals sollten die konkreten Vorbereitungen für die ersten Technikerausbildungsgänge getroffen werden.

(1) Dabei stellte sich die Notwendigkeit heraus, über einen längeren Zeitraum mehrere Prozesse gleichzeitig zu beherrschen:

Das betraf zum einen das zwar langsam auslaufende, jedoch mindestens noch bis 1995 durchzuführende Ingenieurstudium traditionellen Typs. Der Plan des Ministeriums für Hoch- und Fachschulwesen sah ein Auslaufen der Ingenieurstudiengänge (Fernstudium) bis zum Jahr 2005 vor. Auch in diesen Studiengängen mußten neue Entwicklungen in den technisch-technologischen Grundlagen der Produktion berücksichtigt werden, ihre Konzepte waren also zu aktualisieren. Zum anderen sollten die Voraussetzungen für Technikerausbildung geschaffen werden. Dabei mußten die Lehrkräfte an den Schulen fast auf sich allein gestellt die Ausbildungsunterlagen und die Lehrmaterialien erarbeiten und dabei Vorstellungen mehrerer Industrieministerien koordinieren. Die guten Kontakte zu den Betrieben dienten den Schulen dazu, Einfluß auf die inhaltliche Profilierung der Technikerausbildung in den beiden Zugangswegen zu nehmen.

Ferner begannen an immer mehr Ingenieurschulen die Erprobungen bzw. die ersten Ausbildungsgänge für Techniker. Sie mußten wissenschaftlich begleitet werden, um schnell auf Probleme und Mängel reagieren zu können. Zugleich bedeutete das für die Lehrkräfte, sich auf einen völlig neuen "Studenten"-Typ<sup>21</sup> einzustellen, nämlich Jugendliche unter 18 Jahren, an-

---

20 Diese Bezeichnung erfolgt hier nur in Analyse zur BRD. In der DDR war bis zur Wende 1989/90 keine neue Bezeichnung für die (ehemaligen) Ingenieurschulen festgelegt worden.

21 Man bezeichnete die Ausbildung zum Techniker durchweg als "Studium", ihre Teilnehmer als "Studenten".

stelle der bisherigen erwachsenen Arbeitskräfte mit Berufserfahrungen. Dazu wurde teilweise eine methodische Umschulung des Lehrpersonals notwendig. Und schließlich zeigten sich nach den ersten Semestern, in denen sowohl Ingenieure als auch Techniker an den Schulen studierten, Tendenzen einer Konkurrenz zwischen den beiden Studentengruppen, die durch die Lehrkräfte austariert werden mußten. Sorgfältig beobachteten die verschiedenen Studentengruppen der Ingenieurschulen, welches Niveau die verschiedenen Ausbildungen hatten, welcher Einsatz und welche Gehälter für die Absolventen des jeweiligen Profils geplant waren. Techniker für den Bergbau sollten z.B. ebenso wie die Ingenieure als Steiger eingesetzt werden. Hier bereits zeichneten sich die Konfliktfelder ab, die sich in den Betrieben verstärken sollten.

(2) Die Auseinandersetzung mit der Reform des Ingenieurstudiums und diesen Aufgaben führte an den Schulen zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen. Einerseits setzten die in der Regel sehr offen geführten Diskussionen kreative Fähigkeiten und Einfallsreichtum frei. Die Kollegien der Ingenieurschulen gewannen so Standpunkte, die sie gemeinsam und relativ einheitlich durchsetzten. Das sah z.B. in einem Fall so aus, daß sich das gesamte Kollegium der Schule bis 1990 erfolgreich gegen die Einführung der Techniker Ausbildung für Absolventen der allgemeinbildenden Schulen (Weg 1) wehrte.

Andererseits brachte die Auseinandersetzung mit der Ingenieurreform z.T. Probleme, die zur Trennung von Lehrkräften führten. Einige (wenige) Lehrkräfte befürchteten, mit den neuen Anforderungen nicht zurecht zu kommen. Andere meinten, die Ausbildung des geringer qualifizierten Technikers führe zu einem Prestigeverlust für Schule und Lehrkräfte. Ein kleiner Teil der Lehrkräfte war nicht bereit, sich auf das neue Ausbildungsprofil ihrer Einrichtung einzustellen; sie hätten ihre Ingenieurschule lieber als Ingenieur-Hochschule gesehen. Die deutlich werdenden konzeptionellen Mängel der Ingenieurreform führten bei einer anderen Gruppe von Lehrkräften zu einer Art Abwartehaltung.

**Zusammenfassend** kann man sagen, daß die Prozesse der Reform des Ingenieurstudiums an den Ingenieurschulen durch ihre Unreife und die Form ihrer Durchsetzung im Grunde zu denselben Verhaltensweisen geführt hatten wie in den Betrieben: zu Überlegungen zur Bewältigung der offensichtlichen Probleme, zu Ausweichstrategien, zu vorsichtigem Protest und Verweigerung gegenüber Teilaspekten der Reform.



## 4. Konstruktionsfehler, Modifikationen und Alternativen

### 4.1 Ein grundsätzliches Problem: zwei Wege - ein Ziel

(1) Die Umsetzung der Konzeption zur Ingenieurreform verlief so, daß die Aufgabe, für die Technikerausbildung, "zu prüfen, ob die Ausbildung ... auf zwei Wegen erfolgen kann", nicht auch an die Prüfung der Gleichwertigkeit der Qualifizierungsergebnisse der beiden Wege geknüpft wurde. Im Gegenteil, diese Gleichwertigkeit und ein einheitliches Technikerprofil als Ergebnis der beiden Wege wurden einfach behauptet. Noch 1987 hieß es in der Informationsschrift zur Technikerausbildung: "Auf mehreren Wegen zum gleichen Ziel ..." (Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen 1987, S. 12). Das blieb aber eine Konstruktion. Schon die ersten Erprobungsergebnisse belegten, daß dieses Ziel unrealistisch war.

Die Erfahrungen mit Technikern des Bildungswegs 2 (Facharbeiteraufstieg) zeigten, daß diese zunächst vor allem in der theoretischen Ausbildung Probleme hatten. Das lag z.T. an ihren sehr unterschiedlichen Eingangsvoraussetzungen: Sie verfügten über die unterschiedlichsten Berufsabschlüsse und hatten verschieden lange im Beruf gearbeitet. Insofern war die "individuelle Verfügbarkeit des vorgelagerten Wissens und Könnens" bei ihnen "sehr differenziert" (Ingenieurschule für Maschinenbau Wildau 1986, S. 3). Nach Einschätzung der Lehrkräfte waren nur etwa 15 % der Vorkenntnisse, die in der Facharbeiterausbildung erworben worden waren, im Studium verwertbar. Entsprechend viel Zeit ging zu Beginn der Ausbildung für die Reaktivierung von Kenntnissen verloren. Auch dauerte die Phase der Adaption an die neue Tätigkeitsform "Studium" viel zu lange. Diesen Problemen versuchte man durch Vorkurse zu begegnen.

Abgesehen von diesen Schwierigkeiten, verfügten diese "Studenten", so die Meinung der Lehrkräfte, über eine größere persönliche Reife als die des Wegs 1, was sie in die Lage versetzte, wesentlich ruhiger und sachlicher an das Studium heranzugehen. In allen Praktika und Laborübungen zeigte sich, daß die Erfahrungen der Facharbeiter hier deutlich durchschlugen und die anstehenden Aufgaben mit geringem Betreuungsaufwand gelöst werden konnten. In gewisser Weise korrespondierten die Erfahrungen der Ausbildungsstätten mit denen der betrieblichen Praxis. Auf einem Symposium zu den Ergebnissen der Technikerausbildung wurde festgestellt:

Schon nach den ersten Praktika, erst recht nach den Abschlußpraktika, zeigte sich z.B. bei den ersten Technikern für Fertigungsvorbereitung, daß ihr Einsatz in unmittelbaren Fertigungsprozessen die Erfahrungen einer Facharbeitertätigkeit unbedingt voraussetzt, und zwar weitestgehend unabhängig vom Modernisierungsgrad der Anlagen (vgl. Bauer 1988). Ähnliche Erfahrungen wurden auch mit anderen Technikerprofilen (Bergbau, automatisierte Fertigung, Maschinenkonstruktion) gemacht (Giessmann 1989, S. 104 f.; Kurt 1990, S. 36).

Demgegenüber gestaltete sich die Phase der Gewöhnung an ein Studium für die Techniker des Bildungswegs 1 kaum kompliziert; lediglich Formen des Selbststudiums waren für sie neu und erforderten eine Umstellung. Das theoretische Niveau der schulischen Bildung der zukünftigen Techniker wurde von den Lehrkräften als gut eingeschätzt, Reaktivierungs- bzw. Vertiefungsphasen konnten relativ problemlos gestaltet werden. Die Probleme dieser Technikerstudenten lagen eher auf der Ebene der praktischen Tätigkeit. "Eine Vielzahl von Fachbegriffen über Werkzeuge, Maschinen und Verfahren war nicht bekannt. ... Die Selbständigkeit war gering. Das führte nach Angaben der Betreuer dazu, daß ein Betreuungsaufwand von ca. 50 % der Arbeitszeit auftrat. Die Studenten waren nicht in der Lage, die im Betrieb üblichen Baugruppenzeichnungen ohne fremde Hilfe zu lesen. Es bestanden keine Fertigkeiten, für Einzelteile mittleren Kompliziertheitsgrades die Arbeitsrangfolge festzulegen" - so faßt ein Ausbildungsleiter auf einer Konferenz die Ergebnisse des Abschlußpraktikums dieser Techniker zusammen (Bauer 1988, S. 39). Das Fehlen von Kenntnissen über betriebliche Abläufe, von konkreten Vorstellungen von Maschinen und Material, von sozialer Kompetenz im Umgang mit Arbeitern und Ingenieuren - notwendige Voraussetzungen für eine Tätigkeit in der Fertigungsvorbereitung - erwies sich also als ernst zu nehmendes Hindernis für einen Einsatz von Technikern des Wegs 1 im mittleren technisch-gewerblichen Bereich. Oftmals war der individuelle Aufwand, sich konkrete Vorstellungen von der Beschaffenheit von Werkstücken und Material zu beschaffen, für die jungen Techniker sehr hoch. Nicht selten wurden sie von den Facharbeitern in den Produktionsabteilungen nicht ernst genommen, belächelt in ihren Versuchen, praktische Vorgänge zu begreifen.

Zusammenfassend brachte es ein Lehrer einer Ingenieurschule 1986 auf den Punkt: "Es ist heute schon klar, wir bilden entsprechend dem Zugang

zum Studium zwei verschiedene Techniker aus, und zwar sowohl vom Niveau der Kenntnisse als auch von den Fähigkeiten her." Das konnte auch durch die unterschiedliche Länge der Ausbildung beider Techniker (drei bzw. zwei Jahre) nicht ausgeglichen werden.

(2) Die Gründe für das "Einheitspostulat" können nur vermutet werden. Sie sind komplex und betreffen unter anderem Fragen des Status der Bildungseinrichtungen: Wären zwei Technikerprofile anerkannt worden, hätte man die Frage beantworten müssen, ob für die Ausbildung der unterschiedlichen Profile nicht auch zwei Einrichtungstypen notwendig wären. Für Techniker im Weg 1 hätten sich die Betriebsberufsschulen angeboten; immerhin lernten hier auch Lehrlinge, die gleichzeitig mit der beruflichen Ausbildung das Abitur erwarben, die dafür eingesetzten Lehrkräfte hätten auch die Techniker ausbilden können. Was aber sollte dann mit dem Potential der Fachschulen geschehen? Allein mit der Ausbildung der Techniker des Wegs 2 wären sie nicht ausgelastet gewesen; ein Hineingleiten der (einiger) Schulen in die Berufsausbildung wäre wohl ein zu starker Prestigeverlust für die Lehrkräfte und die Einrichtungen gewesen. Außerdem hätte er die Technikerausbildung zum Teil dem Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen und damit auch den Industrieministerien entzogen.

1989 ließ sich **zusammenfassend** resümieren (Giessmann 1989; 1989a):

Eine ausreichende Korrespondenz zwischen Ausbildungsprofil und Einsatz der Techniker existierte nicht. Die Zielsetzung "auf zwei Wegen zum gleichen Ziel" verwischte real differenzierte Anforderungsprofile für Techniker im Betrieb und spiegelte auch die Situation in den Ausbildungseinrichtungen falsch wider. Sie berücksichtigte darüber hinaus kaum die subjektiven Voraussetzungen der Arbeitskräfte in bezug auf Bildungskarrieren. Bereits die ersten Ergebnisse des Einsatzes von Technikern belegten faktisch, daß nicht nur zwei Wege zum Techniker existierten, sondern auch zwei Technikerprofile. Am umstrittensten blieb der Techniker des ersten Bildungswegs.

## 4.2 Eine ergänzende Perspektive für schulisch qualifizierte Techniker

Arbeitswissenschaftliche und soziologische Studien hatten besonders seit Beginn der 80er Jahre wesentliche Effektivitätsverluste in der wissenschaftlichen Arbeit herausgearbeitet. Außer auf die ungenügende Ausstattung mit Forschungstechnik, die mangelnde Chance des internationalen Vergleichs und des Erfahrungsaustausches sowie ungenügende leistungsfördernde Stimuli waren diese Effektivitätsverluste vor allem auf Probleme in der Struktur des Personals zurückzuführen.

Während noch Mitte der 60er Jahre im Bereich von Forschung und Entwicklung das Verhältnis von Hoch- und Fachschulabsolventen zu wissenschaftsunterstützendem Personal 1:1,2 gewesen war, sank es Mitte der 80er Jahre auf die Relation von 1:0,6. Offensichtlich hatte sich die Qualifikationsstruktur zugunsten der höher qualifizierten Mitarbeiter verändert. Das jedoch führte unter anderem zu einer Überlagerung der eigentlichen wissenschaftlichen Tätigkeit durch Verwaltungs-, Hilfs- und Organisationsarbeit (Müller-Hartmann 1985, S. 45 ff.; Bohring u.a. 1987, S. 86 f.).<sup>22</sup> Bezogen auf effektive Qualifikationsstrukturen in Forschung, Entwicklung und Überleitung, die sowohl den Facharbeiter als den diplomierten (oder promovierten) Ingenieur notwendig machten, bestanden also auch in diesen Bereichen "Lücken" in der Qualifikationsstruktur.

In einigen Forschungsbetrieben war versucht worden, die Wissenschaftler durch die Ausbildung von "Forschungsfacharbeitern" von technisch-wissenschaftlichen Hilfsarbeiten zu entlasten. Dafür wurden Absolventen zehnter Klassen der allgemeinbildenden Schulen mit guten Leistungen gewonnen, die Ausbildungsinhalte ergaben sich aus den konkreten Erfordernissen der jeweiligen Forschungsprojekte. Bemühungen, diesen Typ eines Facharbeiters auch in die offizielle Nomenklatur der Berufe aufzunehmen, schlugen allerdings fehl. Letztlich bildete nur die Akademie der Wissenschaften in Berlin (mit Duldung der entsprechenden staatlichen Stellen) noch intern Forschungsfacharbeiter aus.

---

22 Von ca. 3.000 Industrie- und Hochschulforschern schätzten 1983 an den Hochschulen nur 11 % und in den Industrieforschungseinrichtungen 17,4 % der Forscher die Zahl der technischen und wissenschaftlich-technischen Mitarbeiter in ihrer Forschungsgruppe als ausreichend ein (Müller-Hartmann 1985, S. 45 ff.).

Eine Möglichkeit für den Abbau der Defizite an Qualifikationen für im weitesten Sinne "wissenschaftsflankierende Aufgaben" war, nach Auffassung von Arbeitswissenschaftlern und Soziologen, die Profilierung mittlerer Qualifikationspotentiale für wissenschaftsunterstützende Funktionen (Lötsch u.a. 1988, S. 74 ff.; Giessmann 1989). Im Grunde entsprach das auch der im Ingenieurbeschuß von 1983 enthaltenen Aufgabe, Techniker zur "Entlastung wissenschaftlich gebildeter Kader" (Konzeption 1983, S. 6) einzusetzen. Sie wurde jedoch im Verlaufe der konkreten Umsetzung der Reform an den Ingenieurschulen zunächst nicht aufgegriffen.<sup>23</sup>

Erst die Erprobung der Technikerbildungsgänge und die immer stärker werdenden Forderungen der Betriebe und der Wissenschaftler (der betroffenen Forscher wie der Soziologen und Arbeitswissenschaftler) nach Effektivierung der Arbeit in den wissenschaftlichen Vorlaufbereichen führten Ende der 80er Jahre zu einer gewissen Präzisierung der Strategie des Ministeriums für Hoch- und Fachschulwesen: Techniker sollten nun auch "Hochschulkadern Freiräume für die wissenschaftlich-schöpferische Forschungs- und Entwicklungsarbeit schaffen ..." und in entsprechend "abgestufter Form" (Böhme 1988, S. 182) selbst solche Arbeiten übernehmen.<sup>24</sup>

Die Analyse der Studienmotive von Technikern und Studenten zeigte, daß sie bei den Technikern des Bildungswegs 1 mit dem so profilierten Einsatz in hohem Maße übereinstimmte. Diese Techniker entwickelten ein starkes Interesse für Technikwissenschaften und den zukünftigen Beruf. Einige der jungen Leute planten, in absehbarer Zeit ein Ingenieurstudium zu absolvieren. Der Technikerberuf war für sie eine Alternative zum Studium, da ihre Leistungen für das Abitur zunächst nicht ausgereicht hatten oder da sie aus anderen Gründen nicht zum Abitur zugelassen worden waren

---

23 Diese Formulierung war recht unglücklich gewählt, insofern sie nicht der allgemein vorherrschenden Vorstellung von einem gleichberechtigten Miteinander unterschiedlicher Berufsgruppen im Arbeitsprozeß entsprach. "Entlastung" der einen Gruppe konnte nur die "Minderwertigkeit" derer bedeuten, die diese Aufgabe übernahmen. Das wurde in den Betrieben und an den Ingenieurschulen abgelehnt.

24 Dieser Bestimmung der Technikerprofile wurde bei der Ausbildung von Technikern (Weg 1) für Laboratoriumstechnik der Physik, der Chemie und der Biochemie entsprochen. Allerdings waren die geplanten Kapazitäten in diesen Fachrichtungen bei weitem nicht ausreichend, um den Bedarf zu decken (Jahns 1988, S. 155).

(Giessmann 1989, S. 140). Diese "Alternativfunktion" des Technikerstudiums wurde strukturell durch den Bewerbungsmodus gestützt.<sup>25</sup>

## **5. Resümee und Ausblick auf den Techniker im gesellschaftlichen Umbruch nach 1989**

(1) Der Prozeß der Wiedereinführung der Technikerausbildung wurde durch die "Wende" 1989/90 abgebrochen. Dennoch lassen sein Verlauf und erste Erfahrungen mit den "neuen" Technikern der DDR ein Resümee zu:

Zunächst ist festzuhalten, daß der Techniker als Qualifikationsprofil sowohl in den Ingenieurschulen und in den Betrieben als auch von den Facharbeitern und (besonders) den Absolventen zehnter Klassen angenommen wurde. Er war somit durchaus Ausdruck spezifischer gesellschaftlicher und individueller Interessen. Doch erwies sich die gesellschaftlichpolitische Planung seiner Wiedereinführung in wesentlichen Aspekten als unausgereift und wirklichkeitsfremd. Zu diesen Aspekten zählte vor allem ihre zu starke Orientierung an neuen Produktionskonzepten und die ungenügende Berücksichtigung der aktuellen Arbeitsteilungsstrukturen in den Betrieben.

Auf diese Probleme der gesellschaftlich-politischen Planung reagierten die Ingenieurschulen und die Betriebe einerseits mit eigenen Konzepten, die die vorhandenen Freiräume der Konzeption suchten und ausschritten. Andererseits wurden Teilaspekte der Konzeption auch offen abgelehnt oder umgangen. Ihren deutlichsten Ausdruck fanden diese Modifikationen der

---

25 Die Bewerbung für die Fachschulen war zeitlich vor die allgemeine Bewerbung für die Facharbeiterberufe angesetzt. Diese erfolgte für Schüler der zehnten Klassen immer einheitlich vor den Herbstferien, also Mitte Oktober. Zukünftige Fachschulstudenten bewarben sich jedoch bis zum 1. August, also am Ende des neunten Schuljahres. Damit wurde eine Differenzierungslinie entlang der Schulleistungen gestützt, die so aussah: Zuerst bewarben sich die leistungsstärksten Schüler und Schülerinnen für eine weiterführende Schule, die das Abitur ermöglichte (etwa im Mai). Wer da nicht angenommen wurde, konnte es an einer Fachschule versuchen; im Falle eines Mißerfolgs blieb immer noch die Berufsausbildung zum Facharbeiter, für die eine Lehrstelle garantiert war.

politischen Planung in der Entwicklung zweier unterschiedlicher mittlerer technisch-gewerblicher Qualifikationsprofile. Dafür sprachen nicht allein die verschiedenen Bildungs- und Berufslaufbahnen der beiden Technikertypen, sondern vor allem ihre sich abzeichnenden unterschiedlichen funktionalen Verantwortlichkeiten in den betrieblichen Arbeitskräfte- und Qualifikationsstrukturen: Techniker des Werts 2 sollten vor allem Funktionen im Produktionsprozeß erfüllen, Techniker des Werts 1 eher solche im Wissenschaftsprozeß.

Nach Meinung der betrieblichen Experten verkörperte der Techniker des Werts 2 deutlich die Eigenschaften, die allgemein mit der Berufsbezeichnung Techniker assoziiert wurden: einerseits berufliche Fähigkeiten wie Beherrschung der Technik, Findigkeit im Umgang mit Maschinen und Anlagen sowie Problemlösungsfähigkeit, andererseits spezifische soziale Verhaltensweisen wie Umsicht, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit (Giessmann 1989, S. 95). Demgegenüber sah man den Techniker des Bildungswerts 1 aufgrund seiner Bildungslaufbahn eher als einen spezifisch ausgebildeten Facharbeiter, der als Assistent von oder in enger Zusammenarbeit mit Ingenieuren spezifische Aufgaben selbständig lösen sollte. Die ersten Ergebnisse der Ausbildung dieser Techniker hatten gezeigt, daß sie dazu nicht nur fachlich, sondern auch von ihrer Motivation und ihren subjektiven Voraussetzungen her geeignet waren.<sup>26</sup>

Insgesamt stand der Prozeß der Wiedereinführung der Technikerausbildung von Anfang an im Spannungsfeld zwischen den traditionellen Vorstellungen vom Ausbildungs- und Einsatzprofil eines Technikers<sup>27</sup> und den gesellschaftlich-politisch geplanten Intentionen einer einheitlichen DDR-spezifischen Technikerqualifikation. Die Modifikationen und die alternativen Konzepte der Betriebe lehnten sich stark an die deutschen Traditionen gewerblich-technischer Bildung an und waren zugleich in ihren Inhalten und Formen durch die gesellschaftlichen Verhältnisse der DDR geprägt. Das zeigte sich z.B. in betrieblichen Überlegungen zu einer noch

---

26 An einigen Ingenieurschulen und auch unter Arbeitswissenschaftlern wurde daher diskutiert, ob man diesen Techniker nicht in "wissenschaftlich-technischen Assistenten" umbenennen sollte. Diese Vorstellungen standen jedoch dem "Einheitspostulat" entgegen und fanden daher bis zur Wende 1989/90 auch keine Berücksichtigung.

27 Diese Vorstellungen orientierten sich an historischen Erfahrungen, aber auch am Ausbildungsgang des Fachschulingenieurs.



engeren Verflechtung zwischen Ingenieurschulen und Betrieben, aber auch in ihren Versuchen, Spannungen zwischen den Berufsgruppen auszu-tarieren, Konkurrenzen nicht zuzulassen u.ä.

Es muß offen bleiben, ob die sich 1987 andeutende Kurskorrektur des Ministeriums für Hoch- und Fachschulwesen im Verlaufe der Zeit auch zu einem offiziellen Bekenntnis zu zwei unterschiedlichen Technikerprofilen geführt hätte. Die Ereignisse seit 1990 haben diese Entscheidung abgenommen.

(2) Noch zu Beginn des Jahres 1990 wurde das Konzept der beiden Zugangswege für die Technikerausbildung positiv bewertet (Kurt 1990, S. 37). Und schon die erste Empfehlung des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft der am 18. März 1990 gewählten neuen Regierung der DDR ging davon aus, daß ab 1.9.1990 an allen Ingenieurschulen nur noch zukünftige Techniker zur Ausbildung zugelassen werden sollten. Das hätte eine Beschleunigung der Einführung dieser Studienform dargestellt. Die Ingenieurausbildung an den Fachschulen sollte mit dem Auslaufen der Studiengänge beendet werden.

In einem von diesem Ministerium vorgelegten Papier wurde die Kompatibilität von Bildungsgängen der DDR mit denen der BRD als letztlisches Ziel aller weiteren Reformbestrebungen der Fachschulbildung (Ministerium für Bildung und Wissenschaft 1990, S. 258) bestimmt.

(3) Die Mehrzahl der Ingenieurschulen ließ ab Herbst 1990 die Techniker-ausbildung nach DDR-Bestimmungen schnell auslaufen; das konnten sie in dieser Umbruchsituation relativ eigenständig entscheiden. Hintergrund dieser Entscheidung war oft die Hoffnung, daß sich die jeweilige Ingenieurschule zu einer Fachhochschule nach westdeutschem Muster entwickeln - also eine Aufwertung statt einer Abwertung erfahren - könnte. Auch ging die Zahl der Studienbewerber für ein Technikerstudium in beiden Zulassungswegen schnell zurück; allenfalls der Bildungsweg 2 fand von den Bewerbern her noch eine gewisse Fortsetzung (vgl. Giessmann 1992).

Gegenwärtig wird das Potential einiger Ingenieurschulen genutzt, um Technikerschulen einzurichten, die ihre Entsprechung in den alten Bundesländern und z.T. private Träger haben. Insgesamt haben die Ingenieurschulen inzwischen ihr Profil geändert und sind meist den Landesministe-

rien für Bildung unterstellt worden. Sie entwickeln sich mehrheitlich in Richtung von Berufsfachschulen und Berufsbildungszentren, nur das Land Sachsen hat auch 1991 noch an einigen Ingenieurschulen Studenten für ein Ingenieurstudium immatrikuliert. Im Land Brandenburg wurden an den Standorten dreier Ingenieurschulen Fachhochschulen gegründet, die die materiellen und z.T. auch die personellen Kapazitäten der Ingenieurschulen übernommen haben.<sup>28</sup>

Es zeichnet sich ab, daß der Techniker des Bildungswegs 2 in den fünf neuen Ländern auch als solcher Anerkennung findet, da er in Ausbildungs- und Einsatzprofil im wesentlichen mit dem Techniker der BRD übereinstimmt. Komplizierter ist die Situation der Techniker des Wegs 1, für die es diese Korrespondenz nicht gibt. Ihre Ausbildung wird i.d.R. als Assistenten-, in einigen Fällen auch als Facharbeiterabschluß anerkannt. Einige dieser Techniker ergreifen die in den Ländern Brandenburg und Sachsen gebotene Möglichkeit, ein Ingenieurstudium (FH) aufzunehmen.

Die Gruppe, die hinsichtlich der Vergleichbarkeit ihrer Abschlüsse besondere Probleme aufweist, ist die der Absolventen der Ingenieurschulen - die Gruppe der Fachschulingenieur. Ihre Abschlüsse haben keine Entsprechung in der Bildungslandschaft der BRD (vgl. Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz 1991; Buck-Bechler, Jahn 1991). Zu vermuten ist, daß ein Teil dieser Ingenieure in mittlere Einsatzbereiche abdriften wird. Neue Konkurrenzen zeichnen sich ab.

Es muß weiteren Forschungen vorbehalten bleiben, genau zu analysieren, welche Entwicklungen sich im mittleren gewerblich-technischen Qualifikationsbereich in den neuen Ländern durchsetzen.

## **6. Chancen und Grenzen einer geplanten Re-Konstitution einer Arbeitskräftekategorie in der DDR**

Die in der DDR gegebenen politisch-institutionellen und wirtschaftlichen Strukturen hätten eigentlich ein koordiniertes Vorgehen aller betroffenen

---

<sup>28</sup> Die Regelungen der Länder sind sehr vielfältig. Sie differenziert darzustellen, bleibt späteren Veröffentlichungen vorbehalten.

gesellschaftlichen Akteure bei der Gestaltung von neuen Bildungsgängen und deren Anpassung an aktuelle Bedürfnisse der Praxis nicht nur ermöglicht, sondern auch zwingend notwendig gemacht: Bildung und Ausbildung wurden ausschließlich staatlich finanziert, Verluste, die durch den Anforderungen nicht entsprechende Ausbildungsgänge und unterwertigen Einsatz entstanden, schlugen auch auf den Staatshaushalt durch.

Dennoch ist ein koordiniertes Vorgehen bei der Konzipierung und Umsetzung der politischen Planungen nicht gelungen. Das zeigen gerade auch die Entwicklungen um die Wiederbelebung der Technikerausbildung sehr deutlich. Ein entscheidender Mangel war, daß die Zusammenarbeit und inhaltliche Abstimmung zwischen den Forschungsinstituten des Hochschulbereichs, des Fachschulwesens und der Berufsbildung ungenügend war. Während es zwischen den beiden im Bereich des Ministeriums für Hoch- und Fachschulwesen agierenden Institutionen noch Kontakte gab, entstand eine Zusammenarbeit mit den Berufsbildungsforschern nicht. Dies erwies sich als besonders hinderlich für die Beherrschung der Schnittstellen zwischen den einzelnen Qualifikationsebenen. Die Institutionen arbeiteten zwar jeweils mit ihren Praxispartnern zusammen, aber zur Koordination der Ebenen kam es eben nicht.

Eingeordnet in Überlegungen von Soziologen und Bildungsökonomern zur Optimierung von Qualifikationsstrukturen führten auch die Untersuchungen der Verfasserin zum Profil des neuen Technikerbildungsganges zu dem Ergebnis, daß ein koordiniertes Vorgehen gerade im sensiblen Bereich mittlerer gewerblich-technischer Qualifikationen keinesfalls die Autonomie der Ausbildungsebenen und -institutionen hätte einschränken müssen. Die Vorgabe eines allgemeinen, relativ weiten Gestaltungsrahmens für die einzelnen Ebenen des Qualifikationssystems, der die Schnittstellen deutlich hervorhob, hätte zur Lösung des Schnittstellenproblems beitragen können und letztlich auch dazu gedient, die Spezifik der jeweiligen Berufs- und Qualifikationsgruppe deutlicher auszuprägen. Das hätte die Entwicklung von Kreativität und Initiative, eine bessere Arbeitskräfteplanung und die Nutzung des Arbeitskräftepotentials gefördert. Viele der dazu gemachten Vorschläge wurden jedoch nicht realisiert (vgl. unter anderem Bunge 1989).

Insgesamt zeigen die Entwicklungen zur Ingenieurreform in der DDR deutlich Defizite zentraler staatlicher Planungen, wie sie zuletzt in der

DDR vorgenommen wurden: Ausgangspunkt der Reform war ein Parteibeschluß. Seine Unumstößlichkeit führte von vornherein dazu, daß zur Vorbereitung der Reform geforderte Prüfungen und Tests de facto zu einer Nachbereitung mutierten. Dazu kam, daß eine differenzierte inhaltliche Abstimmung zwischen allen Ebenen des Bildungssystems fehlte. Im Gegenteil, die einzelnen Ressorts schotteten sich voneinander ab. Die betroffenen Basisinstitutionen (Betriebe, Ingenieurschulen etc.) wurden in die Planungsvorhaben zu wenig einbezogen. Die Auswirkungen hatten letztlich die Arbeitskräfte in den Betrieben, die Lehrkräfte an den Ingenieurschulen und vor allem die Techniker (sowie Ingenieure und Facharbeiter) zu tragen. Im Endeffekt wurden damit auf gesellschaftlicher Ebene Konkurrenzen zwischen Berufsgruppen erzeugt, denen allenfalls durch betriebliche Strategien begegnet werden konnte.

Doch, das zeigten die damaligen Untersuchungen der Verfasserin deutlich, wurden von verschiedenen sozialen Akteuren Gegenstrategien entwickelt, die die ursprünglich gefaßten Beschlüsse modifizierten. Es gelang in gewissem Maße, Korrekturen zu erreichen. Auch hierin zeigt sich, daß die totale Planung der gesellschaftlichen Entwicklung eine Fiktion war. Trotz aller institutionell abgesicherten und politisch-ideologisch legitimierten Unterordnung aller gesellschaftlichen Bereiche unter die Beschlüsse der SED entwickelten sich in den verschiedenen Bereichen Gegenläufigkeiten, die zwar das System als Ganzes nicht in Frage stellten, insgesamt aber auf die sich in den 80er Jahren zunehmend entwickelnde individuelle und kollektive Subjektivität deuten. Sie erreichten freilich nie eine Qualität, die es ermöglicht hätte, die insgesamt herrschende Innovationsschwäche des Systems zu überwinden. Sie zu übersehen, hieße aber, die DDR-Gesellschaft in ihrer Komplexität nicht zu begreifen.

## Literatur

- Bauer, M.: Standpunkte, Meinungen und Erfahrungen zur Technikerausbildung. In: Ingenieurschule für Maschinenbau Bautzen (Hrsg.): Symposium über Erfahrungen in der bisherigen Techniker- und Wirtschaftlernausbildung an der Ingenieurschule für Maschinenbau Bautzen, Bautzen 1988, S. 33-40.
- Biermann, H.: Berufsausbildung in der DDR - Zwischen Ausbildung und Auslese, Opladen 1990.

- Böhme, H.-J.:** Aus- und Weiterbildung der Ingenieure und Ökonomen. Referat auf der zentralen Arbeitskonferenz am 14./15. Dezember 1984. In: Das Hochschulwesen, Heft 3, 1985, S. 85-73.
- Böhme, H.-J.:** "Referat auf der Beratung mit den Direktoren der Ingenieur- und Fachschulen der DDR am 13. Juli 1988 in Eisleben". In: Die Fachschule, Heft 8/9, 1988, S. 169-184.
- Bohring, G.; Böttner, W.; Olschewski, H.:** Ideologie und Leistungswachstum, Leuna-Merseburg 1987.
- Buck-Bechler, G.; Jahn, H.:** DDR-Hochschulabschlüsse - anerkannt oder nicht anerkannt? In: Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 3, 1991, S. 277-304.
- Bunge, M.:** Planmäßige Vorbereitung und Entwicklung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens durch Aus- und Weiterbildung beim Wandel der Arbeit durch die wissenschaftlich-technische Revolution, Diss. B, Berlin 1989.
- Dressler, O.:** Analysen der Ausbildung und des Einsatzes von Fachschulkadern - Ergebnisse der Befragung von Fachschulabsolventen und ihrer Leiter im Rahmen der Intervallstudie "Student und Studium", hektogr. Bericht, Karl-Marx-Stadt 1985.
- Drexel, I.; Méhaut, P.:** Der Weg zum Techniker: Aufstieg oder Seiteinstieg? - Unterschiedliches und Gemeinsames in den Entwicklungen von Bildungssystem und betrieblicher Personalpolitik in Deutschland und Frankreich. In: K. Düll; B. Lutz (Hrsg.): Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich, Frankfurt/New York 1989, S. 287-333.
- Giessmann, B.:** Zum sozialen Profil von Technikern im Bereich Wissenschaft/Technik und Produktion, Diss. A, Akademie für Gesellschaftswissenschaften, Berlin 1989.
- Giessmann, B.:** Techniker - eine neue Erscheinung im Gefüge sozialer Strukturen des Zyklus Wissenschaft - Produktion - Absatz. Erste Überlegungen zum sozialen Profil einer sich entwickelnden Gruppe. In: Informationen zur soziologischen Forschung in der DDR, Heft 3, 1989a, S. 34-40.
- Giessmann, B.:** Bildungs- und Berufswege mittlerer Qualifikationstypen in der DDR und Probleme aktueller Prozesse der Veränderungen in den bildungsinstitutionellen Rahmenbedingungen, hektogr. Bericht, München 1992.
- Günther, K.-H.; Uhlig, G.:** Geschichte der Schule in der Deutschen Demokratischen Republik 1945 bis 1968, Berlin 1969.
- Grüner, G.:** Die Entwicklung der höheren technischen Fachschulen im deutschen Sprachgebiet - Ein Beitrag zur historischen und zur angewandten Berufspädagogik, Braunschweig 1967.
- Ingenieurschule für Maschinenbau Wildau (Hrsg.):** Berichterstattung zu den Erprobungsergebnissen der Techniker Ausbildung an der Ingenieurschule für Maschinenbau Wildau, hektogr. Bericht, Wildau 1986.
- Jahns, H.-J.:** Techniker Ausbildung für die Biotechnologie an der Ingenieurschule für Chemie Berlin. In: Die Fachschule, Heft 7, 1988, S. 153-156.
- Konrad, R.:** Einige Ergebnisse von Untersuchungen zur Entwicklung der Zulassungen im Fachschulwesen bis Ende der 90er Jahre unter besonderer Berücksichtigung der Techniker- und Wirtschaftler Ausbildung, Institut für Fachschulbildung, Karl-Marx-Stadt 1985.

**Konzeption zur Gestaltung der Aus- und Weiterbildung der Ingenieure und Ökonomen in der DDR: Beschluß des Politbüros des ZK der SED vom 28. Juni 1983.** In: Das Hochschulwesen, Heft 9, 1983, S. 1-8.

**Kurt, E.: Bewährungsanalyse bei Technikern und Wirtschaftlern.** In: Die Fachschule, Heft 2, 1990, S. 33-37.

**Lötsch, M.: Arbeiterklasse und Intelligenz in der Dialektik von wissenschaftlich-technischem, ökonomischem und sozialem Fortschritt.** In: Deutsche Zeitschrift für Philosophie, Heft 1, 1985, S. 31-40.

**Lötsch, M.: Die Hofierung der Arbeiterklasse war nicht wirkungslos - Ein Rückblick auf die Sozialstrukturforschung in der ehemaligen DDR.** In: Frankfurter Rundschau, Frankfurt, 14.11.1990, S. 28.

**Lötsch, M.: Sozialstruktur und Systemtransformation.** In: R. Geissler (Hrsg.): Sozialer Umbruch in Ostdeutschland, Opladen 1993, S. 31-39.

**Lötsch, M.; Adler, F.; Bernhard, H.; Müller-Hartmann, I.; Römer, K.: Ingenieure in der DDR,** Berlin 1988.

**Lötsch, I.; Lötsch, M.: Soziale Strukturen und Triebkräfte - Versuch einer Zwischenbilanz und Weiterführung der Diskussion.** In: Jahrbuch für Soziologie und Sozialpolitik 1985, Berlin 1985, S. 159-178.

**Lötsch, I.; Lötsch, M.: Kontinuität und Wandel in der Sozialstrukturforschung der DDR.** In: Jahrbuch für Soziologie und Sozialpolitik 1989, Berlin 1989, S. 221-248.

**Lötsch, I.; Lötsch, M.: Gesellschaftsentwicklung zwischen Nivellierung und Elitebildung.** In: M. Thomas (Hrsg.): Abbruch und Aufbruch, Berlin 1991, S. 93-107.

**Lutz, B.; Kammerer, G.: Das Ende des graduierten Ingenieurs? - Eine empirische Analyse unerwarteter Nebenfolgen der Bildungsexpansion,** Frankfurt/Köln 1975.

**Ministerium für Bildung und Wissenschaft: Vorschläge des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft der DDR für die Entwicklung der Hoch- und Fachschulbildung.** In: Die Fachschule, Heft 9, 1990, S. 256-258.

**Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen (Hrsg.): Information zur Ausbildung von Technikern und Wirtschaftlern an Fachschulen der DDR,** Zwickau 1987.

**Müller-Hartmann, I.: Soziale Eigenschaften, Einstellungen und Verhaltensweisen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz unter den Bedingungen der umfassenden Intensivierung,** Berlin 1985.

**Thomas, M.: Soziale Struktur - soziale Subjekte: Marxistische Sozialstrukturtheorie in der aktuellen Diskussion.** In: Deutsche Zeitschrift für Philosophie, Heft 8, 37. Jg., 1989, S. 695-700.

**Thomas, M.: Marxistische Sozialstrukturtheorie in der aktuellen Soziologiediskussion: eine contradictio in adjecto?** In: P.A. Berger; S. Hradil (Hrsg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile, Soziale Welt, Sonderband 7, Göttingen 1990, S. 103-124.

- Thomas, M.: Vernachlässigte Dimensionen soziologischer Analyse - Transformationsprozeß als soziologische Herausforderung. In: M. Thomas (Hrsg.): **Abbruch und Aufbruch**, Berlin 1991, S. 108-127.
- Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz: Beschluß der KMK zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Bildungsabschlüssen (Hochschulabschlüsse, Abschlüsse kirchlicher Ausbildungseinrichtungen, Fach- und Ingenieurschulabschlüsse) im Sinne des Artikel 37 des Einigungsvertrages vom 10./11. Oktober 1991.** Hrsg. v. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1991.
- Weidig, R.: Soziale Triebkräfte ökonomischen Wachstums. Materialien des 4. Kongresses der marxistisch-leninistischen Soziologie in der DDR, Berlin 1986.
- Weidig, R.; Assmann, G.; Gerth, W.; Grundmann, S.; Haltinner, W.; Hümmler, H.; Jetzschmann, H.; Krambach, K.; Kuhrig, H.; Lötsch, M.; Meier, A.; Runge, I.; Winkler, G.: **Sozialstruktur der DDR**, Berlin 1988.
- Zentralinstitut für Berufsbildung der DDR (Hrsg.): **Standpunkte zu Status und Ausbildung der Meister in Zusammenhang mit der Einführung der Techniker und Wirtschaftlerausbildung**, Berlin 1985.



## **Zwischen Erosion und Stabilisierung - Der Meister**

1. Defizite in der bisherigen Diskussion über die "Meisterkrise"
2. Die "doppelte Konstitution" eines Arbeitskrafttypus
3. Rationalisierung und Wandel der Meisterfunktion
4. Erosion oder Stabilisierung? - Bedingungen und Effekte der sozialen Reproduktion des Arbeitskrafttypus "Meister"
5. Eine dritte Meisterkrise?

### **1. Defizite in der bisherigen Diskussion über die "Meisterkrise"**

(1) Wenn in der bisherigen industriesoziologischen Diskussion von der "Meisterkrise" und damit von einer Gefährdung des Arbeitskrafttypus "Meister" die Rede war, so lautete die traditionelle Begründung, der Meister erleide im Zuge der Technisierung/Mechanisierung einerseits und im Gefolge der zunehmenden Arbeitsteilung bzw. der organisatorischen Differenzierung von Produktionsprozessen und -systemen andererseits einen Funktions- und Machtverlust. Während diese Argumentation schon seit den Rationalisierungswellen der 20er und 30er Jahre dieses Jahrhunderts bekannt ist und daher nach dem Zweiten Weltkrieg, in den 50er und 60er Jahren, nur wieder aufgenommen werden mußte, ist die Begründung, dem Meister würden im Zuge der Flexibilisierung von Arbeitsstrukturen und der "Humanisierung der Arbeit" Dispositionsbefugnisse entzogen und auf weitgehend sich selbst steuernde Arbeitsgruppen übertragen - was ebenfalls Funktions- und Machtverlust impliziere -, erst jüngeren Datums: Von "neuen Arbeitsformen" und "neuen Produktionskonzepten" als Ursachen einer neuartigen Meisterkrise wird erst seit etwa Anfang/Mitte der 70er Jahre vermehrt gesprochen. Ganz zutreffend hat Freimuth (1988) diese

Entwicklungen und die auf sie bezogenen industriesoziologischen Interpretationen als "**erste**" und "**zweite Meisterkrise**" etikettiert.

(2) Der Meister, also jener Arbeitstypus, der den Erosionstendenzen ausgesetzt war und ist, hat im deutschsprachigen Raum - historisch betrachtet - einen doppelten Ursprung: Da ist zunächst und zum einen der klassische Handwerksmeister, dessen Funktion und Rolle sich in vielen Aspekten noch mit der ganzheitlich-zunftsmäßigen Organisationsform der Arbeit verbindet, und da ist zum anderen der Meister im industrialisierten Betrieb, der als Aufseher und "Unteroffizier der kapitalistischen Produktion" (Marx) seinen Dienst tut und ganz und gar ein Kind der modernen Zeiten ist. Der deutsche Meister als Arbeitstypus und Sozialtypus vereint auf charakteristische Weise in seiner Person (noch) beide Ursprünge. Prozesse der Erosion können dementsprechend verschieden ausgerichtet sein: Sie können einmal mehr den ganzheitlichen Charakter seiner koordinierenden Tätigkeit und die daraus entspringende Machtposition angreifen oder aber den Umfang der dem Meister vom Unternehmer übertragenen Befugnisse, seine "Statthalter"-Funktion, einschränken.

(3) In etwa zeitgleich zur - wenn man so sagen darf - "zweiten Meisterkrise" sind nun weitere problematische Entwicklungen aufgetreten, die ebenfalls als Gefährdungsmomente, ja als Erosionsphänomene des Arbeitstypus Meister gedeutet werden können. Diese Entwicklungen, die nicht ohne weiteres in das übliche industriesoziologische Interpretationsraster "Funktions- und Machtverlust als Folge der Rationalisierung" eingepaßt werden können, sondern **Dimensionen der sozialen Reproduktion** dieses Arbeitstypus betreffen, sind indes vielfach unbemerkt geblieben. Zugespitzt könnte man fragen, ob sich - von der industrie- und arbeitssoziologischen Diskussion weitgehend unbeachtet - hier nicht eine "**dritte Meisterkrise**" anbahnt: Man hätte es bei dieser dritten Meisterkrise dann mit einer grundlegenden Gefährdung der Stabilität dieses Arbeitstypus zu tun, die insbesondere zurückgeht auf die Erosion der Rekrutierungsbasis, die schwindende Attraktivität der Meister-Fortbildung und die Verdrängung durch formal Höherqualifizierte.

Auf diese Faktoren, die mit der sozialen Reproduktion dieses Arbeitstypus zusammenhängen und die kontinuierliche **Verfügbarkeit** dieser spezifischen Arbeitskraft sicherstellen - oder auch nicht! -, soll in diesem Beitrag die Aufmerksamkeit gerichtet werden.

(4) Diese einleitenden Hinweise auf die Diskussion über die "Krise" des Meisters sollten allerdings nicht dem Eindruck Vorschub leisten, hier würde einseitig Erosion als das (scheinbar) unausweichliche Schicksal dieses Arbeitskrafttypus angesehen. Die Resultate industriesoziologischer Empirie fallen ja auch keineswegs eindeutig aus: Zwar sprechen einige Forschungsergebnisse tatsächlich für einen solchen tiefgreifenden Wandel der Meisterfunktion, der durchaus als Erosionsprozeß gedeutet werden kann, aber es sind auch dem entgegenstehende Entwicklungen registriert worden - Entwicklungen, die auf den nur **begrenzten** Charakter dieser Veränderungen verweisen.

Bevor im folgenden in knapper Form einige zentrale Ergebnisse industriesoziologischer Forschung zum Wandel der Meisterfunktion rekapituliert werden (Abschnitt 3.), soll zunächst (Abschnitt 2.) das theoretische Konzept der "doppelten Konstitution von Arbeitskrafttypen" skizziert werden, um darüber eine systematisierte Einordnung der offenbar unterschiedliche Akzentuierungen erlaubenden Untersuchungsergebnisse zu erleichtern. Unter der Fragestellung "Erosion oder Stabilisierung?" werden im Anschluß daran verschiedene empirische Sachverhalte und Argumente aufgeführt, die im konkreten Fall des Arbeitskrafttypus "Meister" die Relevanz der sozialen Reproduktion unterstreichen (Abschnitt 4.). Abschließend ist dann auf die Frage zurückzukommen, ob die These von einer "dritten Meisterkrise" berechtigt ist (Abschnitt 5.).

## 2. Die "doppelte Konstitution" eines Arbeitskrafttypus

(1) Die Gesamtheit der in modernen kapitalistischen Gesellschaften genutzten Arbeitskraft weist eine spezifische Struktur auf:<sup>1</sup> Der "Gesamtarbeiter" der Gesellschaft zerfällt in eine begrenzte Zahl standardisierter, institutionell fixierter und damit **gesellschaftlicher Qualifikationstypen**. Ein gesellschaftlicher Qualifikationstyp ist geprägt durch ein spezifisches Mischungsverhältnis von Qualifikationselementen und durch ein spezifisches Reproduktionsverlaufsmuster: die Sequenz spezifischer familiärer und für ein soziales Milieu typischer Sozialisationsprozesse, spezifischer Prozesse der Bildung und der Ausbildung von Arbeitskraft sowie der be-

---

1 Zum folgenden vgl. Drexel 1989 sowie den Beitrag von Drexel in diesem Band, S. 33 ff.

rufflichen Tätigkeit, betrieblicher und überbetrieblicher Mobilitätsvorgänge - bis hin zu den Modalitäten des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben. So gesehen, kann man von **dem Ingenieur, dem Facharbeiter** oder eben auch **dem Meister** sprechen.

Solche Qualifikationstypen sind durch eine Reihe von **Merkmale**n gekennzeichnet (vgl. Lutz, Kammerer 1975): Sie existieren generationsübergreifend und über längere Zeiträume; sie bilden Fixpunkte betrieblicher Entscheidungen über die Ausgestaltung arbeitsteiliger Produktionssysteme; sie stellen Orientierungspunkte dar für die Konstruktion gesellschaftlich institutionalisierter Ausbildungsgänge; sie funktionieren als Steuerungssignale für Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, und sie bilden schließlich Orientierungsgrößen in individuellen Entscheidungsprozessen über Ausbildung, Beruf und Mobilität.

Diese **Multifunktionalität** macht sie aber auch anfällig. Trotz ihrer immanenten Flexibilität, die es erlaubt, neue Qualifikationsanforderungen in einen bestehenden Qualifikationstypus zu integrieren, können sie daher aus verschiedenen Gründen destabilisiert werden. Denn nur solange die verschiedenen Funktionsmechanismen des Arbeitsmarktes, des Bildungssystems etc. aufeinander eingeregelt sind, ist die Stabilität eines Qualifikationstypus gewährleistet.

Schematisch betrachtet wird ein Arbeitskrafttypus also auf doppelte Weise konstituiert und kann daher auch auf zweifache Weise erodieren:

- Zum einen müssen in den Betrieben entsprechende Einsatzprofile existieren. Dies setzt die vorgängige Schneidung von Funktionen und die Aggregation von Tätigkeitselementen zu Arbeitsplätzen voraus, also ein organisiertes System betrieblicher Arbeitsteilung. **Rationalisierung** in ihren verschiedenen Formen und Varianten verändert diese Strukturen und führt zu einem **Wandel der Arbeitsteilung und der Funktionen von Arbeitskräften**. In welche Richtung diese Rationalisierungsprozesse gehen und welche Richtung dieser Funktionswandel nimmt, hängt von **betrieblichen Entscheidungsprozessen** ab, an denen verschiedene Akteure beteiligt sind.
- Zum anderen muß spezifisch geschnittene Arbeitskraft vorhanden sein. Das Bestehen eines solchen Angebots ist aber höchst voraussetzungsreich, insbesondere die **kontinuierliche Verfügbarkeit** eines

**Qualifikationstypus:** Es sind dazu Sozialisations- und Qualifizierungsprozesse, z.T. in gesellschaftlich institutionalisierter Form, erforderlich. Auch wenn durch die Ausgestaltung des Bildungssystems sowie durch Gratifizierungs- und Statusgefüge im Erwerbssystem eine gesellschaftliche Vorsteuerung erfolgt, so sind doch immer auch **individuelle Entscheidungen** vonnöten. Für diese individuellen Entscheidungen ist die **Attraktivität** bestimmter Berufe und Branchen ausschlaggebend; Aspekte der Reproduktionssicherung und Karriereperspektiven sind in diesem Zusammenhang von großer Bedeutung.

Solange nun diese Prozesse alle in einer gewissen Gleichgerichtetheit erfolgen, solange reproduziert sich ein Qualifikationstypus; treten indes Diskontinuitäten auf, so besteht die Gefahr seiner Erosion. Solche Diskontinuitäten bzw. Brüche im Zusammenspiel von betrieblicher Arbeitsteilung und Funktionsschneidung einerseits und kontinuierlicher Bereitstellung entsprechender Arbeitskräfte (in entsprechender Anzahl) andererseits können durch Umbrüche in der betrieblichen Rationalisierungspraxis, aber auch durch Veränderungen des Bildungssystems, modifizierte Arbeitsmarktangebotsstrukturen sowie durch einen Wandel der Berufs- und Erwerbsorientierungen der nachwachsenden Generation hervorgerufen werden.

(2) Auch den Typus des deutschen (Industrie-)Meisters charakterisiert eine spezifische Funktion im gesellschaftlichen und betrieblichen Produktionsprozeß, eine bestimmte Position in der gesellschaftlichen und betrieblichen Arbeitsteilung, daher eine spezifische "Mischung" von Qualifikationselementen sowie ein spezifisches Muster des Reproduktionsverlaufs:

- Als **Koordinator und Leiter** des Geschehens im unmittelbaren Produktionsprozeß steht er an der prekären Schnittstelle von Planung und Ausführung, zwischen Arbeitern und Management (Weltz 1964). In ihm kristallisiert sich eine spezifische Arbeitsteilung, die nicht nur ein Arbeitssystem, sondern auch ein Herrschaftssystem kennzeichnet. Als Qualifikationstypus verfügt er daher - und muß er verfügen - über eine bestimmte Mischung von theoretischen und praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten. Da er aber zugleich das unterste Glied des Managements darstellt, verkörpert er in der Werkstatt und den Arbeitern gegenüber die unternehmerische Macht. Er ist zwar nur der "Unterste von oben", wie Fuhrmann (1972) sagt, aber er ist doch eine

Führungskraft. Damit nicht genug: Er agiert immer auch als Sprecher seiner Arbeitsgruppe, er vertritt deren Interessen gegenüber dem höheren Management. Zu seiner Brückenfunktion gehört, daß er als "Oberster von unten" (Fuhrmann 1972) vermittelnd tätig ist (vgl. auch Zündorf 1982). Er muß daher ebenfalls über bestimmte soziale Kompetenzen verfügen.

- Daneben zeichnet den Meister ein spezifisches Reproduktionsverlaufsmuster aus: Er ist zunächst und zuallererst ein **aufgestiegener Arbeiter**; seine verschiedenen Qualifikationen erwirbt er im Prozeß des beruflichen und sozialen Aufstiegs. Typischerweise hat der Meister eine gewerblich-technische Ausbildung absolviert und im Rahmen seiner Tätigkeit als Facharbeiter ein fundiertes Erfahrungswissen erworben. Immer mehr charakteristisch für den modernen (Industrie-)Meister wird auch, daß er einen entsprechenden Fortbildungskurs durchlaufen hat und über ein Zertifikat (den Meisterbrief) verfügt. Im Betrieb erhält er dann eine Meisterstelle und wird vielleicht sogar einigermaßen regelmäßig immer wieder einmal höhergruppiert. So ungefähr, natürlich vereinfacht und stilisiert, stellt sich die Grundstruktur des Reproduktionsverlaufsmusters eines Meisters dar.

### 3. Rationalisierung und Wandel der Meisterfunktion

Will man die wichtigsten Resultate bisheriger Forschung zur ersten und zweiten Meisterkrise rekapitulieren, so müssen zwei Rationalisierungsmuster unterschieden werden:

- die **tayloristische Rationalisierung**, d.h. weitgehende Mechanisierung und Automatisierung menschlicher Arbeitsfunktionen einerseits und arbeitsteilige Organisation andererseits (Abschnitt 3.1),
- **strukturinnovative Rationalisierung**, d.h. neue Arbeitsformen, bei denen auf extreme Zersplitterung von Arbeitsaufgaben und totale Automatisierung tendenziell verzichtet wird (vgl. Hirsch-Kreinsen u.a. 1990; Abschnitt 3.2).

Diese Unterscheidung erscheint vor allem deshalb angezeigt, weil Ursachen und Formen des Wandels der Meisterfunktion sich innerhalb dieser beiden Muster jeweils anders darstellen.

### 3.1 Die Situation des Meisters im rationalisierten Betrieb - tayloristische Rationalisierung und Erosionstendenzen

(1) Die auffallendste Gemeinsamkeit verschiedener industriesoziologischer Meister-Studien aus den 50er und 60er Jahren - angefangen bei Lepsius (1954) über Weltz (1964) und Wiedemann (1964) zu Landwehrmann (1970) -, z.T. aber auch aus den 70er und 80er Jahren - Manske u.a. (1984) - liegt wohl darin, daß durchgängig von einem **Funktions- und Machtverlust** des Meisters als Resultat technisch-organisatorischer Rationalisierung die Rede ist. Dieses allgemeine Resultat wird manchmal etwas vorsichtiger (z.B. von Weltz 1964; auch von Bahrdt 1958), manchmal recht drastisch (z.B. von Landwehrmann 1970) formuliert. Das in allen diesen empirischen Analysen untersuchte gemeinsame Grundmuster tayloristischer Rationalisierung bringt demnach für den Meister die folgenden Entwicklungen mit sich:

- Die organisatorische Aufgliederung von Funktionen in Stabsstellen (für Arbeitsvorbereitung und Qualitätskontrolle z.B.) einerseits und Werkstatt i.e.S. andererseits führt zum **Kompetenzabzug aus dem unmittelbaren Produktionsbereich** insgesamt; der Meister verliert als steuernde und planende Instanz merklich an Bedeutung. Hinzu kommt: Die Zentralisierung von Entscheidungen auf höheren hierarchischen Ebenen bedeutet den **Verlust von eigenständiger Dispositionsbefugnis**.
- Die Tatsache, daß persönliche Macht (und vielleicht: Willkür) durch versachlichte, technisch vermittelte Abläufe oder bürokratische Regelungen ersetzt wird, dem Meister daher nur noch ein "indirekter Einfluß" auf die die Werkstatt betreffenden Entscheidungen verbleibt (Weltz 1964), trägt nicht unerheblich zum **Bedeutungs- und Imageverlust** des Meisters bei (Edwards 1981).
- Die Rolle des Meisters wandelt sich daher - zusammenfassend und langfristig betrachtet - vom Statthalter des Unternehmers (als Werkoder Zwischenmeister) und überlegenen Fachmann zum **Vermittler (Moderator) und "Menschenführer"**.

(2) Wenn auch eine (strikte) historische Einordnung der beiden oben genannten Rationalisierungsmuster schwerfällt - und in der industriesoziolo-



gischen Diskussion auch recht umstritten ist - , so läßt sich doch mit etwas Mut zur Vereinfachung festhalten, daß die traditionellen tayloristischen Rationalisierungsstrategien seit etwa Mitte der 70er Jahre an Boden verloren und seither die als "innovativ" bezeichneten Ansätze an Bedeutung gewonnen haben. Gleichwohl sind auch in den 80er Jahren industriesoziologische Studien publiziert worden, in denen dieses traditionelle Muster weiterhin eine große Rolle spielt. Diesen Interpretationen der Modernisierungs- und Umstrukturierungsmaßnahmen der Industriebetriebe zufolge zeichnen sich erneut und wiederum die schon bekannten Konsequenzen für Rolle und Funktion der Meister ab: Funktionsverluste und Machteinbußen. Allerdings ereignen sich diese Prozesse auf einem technologisch hochmodernen Niveau: So nimmt die Einführung moderner Fertigungssteuerungssysteme (Produktions-, Planungs- und Steuerungssysteme) dem Meister tendenziell die Befugnis, über die Zuteilung von Arbeitsaufgaben zu befinden; er verliert damit einen zentralen Hebel der Feinsteuerung (vgl. Mickler 1983; Deiß u.a. 1989).

(3) In allen angeführten Punkten variieren die Einschätzungen der verschiedenen Autoren und fallen z.T. differenzierter aus, als es in einer solchen groben Zusammenfassung zum Ausdruck gebracht werden kann. So ist z.B. die Frage durchaus umstritten, welche Bedeutung im Wandel der Zeiten den Aufgaben zuzumessen ist, die mit "Menschenführung" umschrieben werden: Mickler (1983) und Springer (1984) z.B. gestehen zwar zu, daß auf den Meister wachsende Anforderungen im sozial-kommunikativen Bereich zukommen, bestehen aber auf ihrer These, der Meister sei und bleibe letztlich der "erste Fachmann" in der Werkstatt. Demgegenüber wird schon seit Anfang der 60er Jahre, z.B. von Wiedemann, die Auffassung vertreten, daß die Autorität des modernen Industriemeisters vor allem auf seiner Fähigkeit zur Personalführung beruhe.

### **3.2 Der Meister in der flexiblen Fabrik - neue Produktionskonzepte und Erosionstendenzen**

Humanisierung der Arbeit, "neue Produktionskonzepte" (Kern, Schumann 1984), "anthropozentrischer Entwicklungspfad" (Brödner 1985), Beteiligung und Selbststeuerung der Arbeiter, Gruppenarbeit und Inselfertigung - so lauten die Stichworte, wenn über neue, strukturinnovative Formen betrieblicher Rationalisierung gesprochen und geschrieben wird.

Die sog. zweite Meisterkrise jedenfalls verbindet sich mit Entwicklungen, die zusammenfassend als "flexible Automatisierung" (Piore, Sabel 1985) oder als "neue Arbeitsformen" (Altmann u.a. 1982) gekennzeichnet worden sind.

Wiederum etwas stilisiert und vergrößert, stellen sich diese neueren Entwicklungen für den Meister wie folgt dar:

- Zum einen verliert er mit der Rücknahme der gemeinhin als "tayloristisch" geltenden Trennung von Planung und Ausführung dispositive Befugnisse an die ihm unterstellten Arbeiter. Auch kontrollierende Funktionen werden in Arbeitsgruppen verlagert (im Sinne der "Null-Fehler-Produktion" z.B.), so daß der Meister auch damit zusammenhängende **Aufgaben einbüßt**.
- Zum anderen verbinden sich mit Beteiligungsmodellen und Werkstatt- oder Qualitätszirkeln Bestrebungen, den Meister zu "**entmachten**"; die Mitglieder der Arbeitsgruppen sollen explizit in Entscheidungsprozesse unmittelbar und annähernd gleichberechtigt einbezogen werden, während dem Meister nur mehr eine Art Moderatorenrolle zugestanden wird.

Auch diese Trends und Tendenzen werden von den Autoren, die über sie berichten, einmal stärker, ein anderes Mal vorsichtiger akzentuiert. Die Urteile reichen dabei von der Auffassung, der Meister stelle eigentlich nur ein "Innovationshemmnis" dar (Bargmann 1984), bis hin zu differenzierten Einschätzungen, denen zufolge vor allem "ein neues berufliches Selbst- und Rollenverständnis" (Freimuth 1988) gefragt und gefordert sei.

### 3.3 Stabilisierungstendenzen

Das oben gezeichnete, recht düstere Bild vom Verlust an Aufgaben und von der Einbuße an Macht und Einfluß, also von der Erosion des Meisters, ist indes nicht so scharf konturiert, wie es auf den ersten Blick aussehen könnte; denn so eindeutig auf Verfall der Meisterrolle stehen die Zeichen nicht.

Zunächst muß darauf hingewiesen werden, daß weder die unter 3.1 noch die unter 3.2 skizzierten allgemeinen Entwicklungstrends der Rationalisierung als feste Tatbestände behandelt werden dürfen. Im Gegenteil: Die Diskussion um die Frage, wie denn die empirischen Indizien für die eine oder die andere Tendenz zu bewerten seien, wird immer noch geführt und kann mitnichten als abgeschlossen gelten. Manches mag daher sogar dafür sprechen, die gesamte Entwicklung einfach als "offen" zu kennzeichnen. Einige Gegenwirkungen gegen die skizzierten Erosionstendenzen sind nicht zu übersehen:

- Soweit der Trend zu tayloristischer Rationalisierung nicht gebrochen, sondern anhaltend wirksam ist, werden in hierarchisch organisierten Produktionssystemen selbstredend auch weiterhin Meister **benötigt**. Ganz in dieser Linie steht z.B. das Argument, die Stellung des Meisters werde eine **neuerliche Renaissance** erleben, weil der Meister weiterhin und sogar vermehrt - zumindest im Maschinenbau - berufs-fremde Arbeitskräfte anzulernen habe (vgl. Mickler 1983).
- Die Implementation und Nutzung von PPS-Systemen ist keinesfalls notwendig mit Zentralsteuerung verbunden; auch andere organisatorische Varianten - z.B. dezentrale Leitstände, bei denen den Meistern sehr wohl **Handlungsspielräume bei der Feinsteuerung** belassen werden, insbesondere bei der Festlegung der Bearbeitungsreihenfolge von Aufträgen und bei der Zuteilung von Arbeitsaufträgen zu Arbeitskräften - sind ja in den Betrieben z.T. durchaus Praxis (vgl. Manske 1987; Schultz-Wild u.a. 1989).
- Die flexible Fabrik als Antwort auf veränderte Absatzmarktbedingungen bedarf im allgemeinen einer **Aufwertung der produktiven Abteilungen**. Diese Aufwertung vermag auch die Meisterposition wieder zu stärken. Komplexe und sich häufig ändernde Anforderungen an diese Abteilungen erhöhen den Koordinationsaufwand in der Werkstatt insgesamt (Wehrsig 1986). Steigende Erfordernisse der Koordination bedeuten aber für das untere Management nicht nur mehr, sondern auch anspruchsvollere Arbeit.
- Insoweit der **sozial-kommunikative Kompetenzbereich** einen Aufschwung erlebt und die Organisation von Informationsaustausch für die Meisterfunktion immer **bedeutungsvoller** wird, sind auch Beteili-

gungsmodelle, Qualitätszirkel usw. in gewissen Grenzen geeignet, dem Meister den Rücken zu stärken.

Nun muß man vielleicht - insgesamt gesehen - doch etwas skeptisch sein, was die Durchschlagskraft dieser Tendenzen zur Stabilisierung des Meisters anbetrifft; als erste Relativierung eindimensionaler Erosionsthesen sind diese Hinweise aber gleichwohl zu betrachten.

#### **4. Erosion oder Stabilisierung? - Bedingungen und Effekte der sozialen Reproduktion des Arbeitskrafttypus "Meister"**

Generell bleibt festzuhalten, daß der Wandel der Meisterfunktion in den angeführten Studien ganz eng auf technisch-organisatorische Rationalisierungsprozesse - "Rationalisierung" in einem weiten Sinn, der auch die sog. "soziale" Rationalisierung einschließt - bezogen wird. Dies ist auch die traditionelle und dominierende Sichtweise in der Industriesoziologie: Die Erosion des Arbeitskrafttypus "Meister" - oder auch sein "Comeback" (Mickler 1983) - hängt entscheidend bis ausschließlich von diesen Funktionsveränderungen ab. In der Perspektive der "doppelten Konstitution" eines Arbeitskrafttypus ist diese Sichtweise indes ergänzungsbedürftig. Im folgenden werden daher einige für die soziale Reproduktion des Arbeitskrafttypus "Meister" wichtige neuere Entwicklungen dargestellt.

Nach dem oben (in Abschnitt 2.) Gesagten sind für die Beantwortung der Frage, ob der Meister sich in einer neuerlichen Krise befindet oder nicht, mehrere Einflußfaktoren zu berücksichtigen. Vor allem, und das soll hier besonders herausgestellt werden, müssen die Probleme der sozialen Reproduktion eines Arbeitskrafttypus beachtet werden. Im folgenden werden derartige Probleme, die den Meister gefährden können, diskutiert: Nachwuchsmangel, Überangebot und Verdrängung durch Höherqualifizierte. Gefragt wird, welche Effekte von diesen Einflußfaktoren auf die Zukunft des Meisters und ggf. auf krisenhafte Entwicklungen dieses Arbeitskrafttypus ausgehen. Wiederum wird sich zeigen, daß die Entwicklungstendenzen, die auf diese Einflußfaktoren zurückgehen, nicht eindeutig, sondern widersprüchlich sind.

#### 4.1 Erosion der Facharbeit und Nachwuchsmangel?

Insbesondere Lutz hat in den letzten Jahren - vor dem Hintergrund eines von vielen Betrieben beklagten Facharbeitermangels - wiederholt mahnend auf die Gefahr der Erosion des Facharbeiters deutscher Prägung hingewiesen (z.B. Lutz 1989). Bezogen auf die Frage nach der Zukunft des Meisters kann aus diesen Überlegungen die These abgeleitet werden, daß eine **indirekte Folge** der Erosion der Facharbeit der Niedergang des Meisters wäre. Zur näheren Erläuterung sei der entsprechende Argumentationsgang kurz wiedergegeben:

In den zwei Dezennien nach dem Zweiten Weltkrieg sei der traditionelle Sektor als Arbeitskräftereservoir der Industrie langsam aufgezehrt worden, so daß der bescheidene, motivierte, leistungsbereite, aber auch entwicklungsfähige Arbeiter sich heute als das spezifische Resultat einer ganz bestimmten historischen Konstellation darstelle, die unwiderruflich zu Ende gegangen sei (Lutz 1984; 1989). Bis ungefähr in die 60er Jahre hinein hätte eine Berufsausbildung zum Facharbeiter durchaus noch sozialen und beruflichen Aufstieg ermöglicht, da der Zugang zu mittleren technischen Positionen über die berufliche Praxis eine zentrale Rolle gespielt habe; solche Aufstiegschancen hätten geradezu ein wesentliches Attraktivitätsmoment der Facharbeiter-Lehre gebildet (Lutz, Veltz 1989). Im Zuge der Bildungsexpansion aber seien mehr und mehr begabte und qualifikationsbereite Jugendliche in weiterführende Schulen und Universitäten geströmt, während für die Hauptschulen und vor allem für die praktische Berufsausbildung nur mehr eine "Restbevölkerung" verblieben sei. Lutz scheint "klar, daß bei Fortdauer der heutigen Bedingungen diese Restbevölkerung, die dann nur noch für eine gewerbliche Lehre in Frage kommt, sowohl im Durchschnitt als auch insbesondere in ihrem besseren Drittel - und aus diesem besseren Drittel hat bisher die Industrie ihre Schlüsselarbeitskräfte, die Poliere, ..., Vorarbeiter, **Meister** (!), Techniker und auch graduierte Ingenieure rekrutiert - mit dem, was bisher für qualifizierte Lohnarbeit zur Verfügung stand, nicht mehr vergleichbar ist" (Lutz 1989; Hervorh. JF).

**Gegen** diese sehr schwarzgemalten Zukunftsaussichten spricht zunächst, daß der Prozeß der "äußeren Landnahme" (Lutz 1984), was Arbeitskräfte und Arbeitsmarkt angeht, keineswegs als abgeschlossen gelten kann. Die eher "bescheidenen, begabten und entwicklungsfähigen" Arbeitskräfte

findet die bundesdeutsche Industrie weiterhin im Osten des Landes sowie im Süden und Osten Europas, und damit ist das Potential noch lange nicht ausgeschöpft. Dagegen spricht auch, daß insbesondere in den 80er Jahren neue Kombinationen von Wegen in die Berufstätigkeit entstanden sind: Eine zunehmende Anzahl von Abiturienten absolviert eine gewerblich-technische Berufsausbildung. Gegen die Thesen von der Erosion der Facharbeit kann schließlich eingewendet werden, daß es ja durchaus Bestrebungen gibt, Facharbeit und produktive Tätigkeit aufzuwerten und attraktiver zu gestalten; genannt seien die "neuen Produktionskonzepte" und die Neuordnung der industriellen Facharbeiterberufe. Und schließlich muß auch noch darauf hingewiesen werden, daß künftig tendenziell weniger Facharbeiter und Meister, weil überhaupt weniger Produktionspersonal in der Industrie im engeren Sinne, benötigt werden; auch in dieser Hinsicht sind die Entscheidungen der Jugendlichen gegen eine gewerblich-technische Berufsausbildung durchaus rational.

Ein **Fazit** könnte lauten: Auch wenn auf lange Sicht eine Tendenz zur Erosion der Rekrutierungsbasis für den Meisternachwuchs wirksam sein sollte, so ist sie doch mehrfach gebrochen und keine ausgemachte Sache.

Aktuell kann aber von einem Mangel an Meisternachwuchs keine Rede sein, womit wir beim nächsten Punkt sind.

## 4.2 Anhaltende Vitalität oder Überflutung?

Stellt man die Frage nach der Zukunft des Meisters in der Perspektive von Stabilität oder Instabilität seines Reproduktionsverlaufsmusters, so scheint auf den ersten Blick alles für die anhaltende Vitalität dieses Arbeitskrafttypus zu sprechen. Die Meisterposition ist offenbar nach wie vor so attraktiv, daß sie in großem Umfang Facharbeiter für eine Fortbildung mobilisiert - oft voll oder teilweise zu Lasten der eigenen Freizeit. Jedoch kann gerade diese **Fortbildungsfreudigkeit** mittel- oder langfristig zu gravierenden **Folgeproblemen** führen: Bei insgesamt auch künftig eher stagnierendem Bedarf entsteht damit nämlich tendenziell ein **Überangebot** an ausgebildeten Meistern, dessen mögliche oder wahrscheinliche Folgen Unzufriedenheit, Abwanderung und negative Effekte auf die Fortbildungsmotivation sein werden (vgl. Drexel 1991).

### 4.2.1 "Meistervorrat" - Indizien für einen globalen Trend

Ein Blick auf die Statistik belegt zunächst den nachhaltigen Anstieg der Zahl bestandener Meisterprüfungen. Die nachfolgende Tabelle läßt erkennen, daß es in den 80er Jahren einen beträchtlichen Aufschwung sowohl der Fortbildung zum/zur Industriemeister/in als auch zum/zur Handwerksmeister/in gegeben hat. Die Zahl der erfolgreichen Teilnehmer ist von 1980 bis 1990 bei den Industriemeistern von 5,2 auf 12,5 Tsd. angestiegen, bei den Handwerksmeistern von 27,6 auf 38,6 Tsd.

Bestandene Meisterprüfungen - in Tsd. (1980-1990)		
Jahr	Industrie- meister/in	Handwerks- meister/in
1980	5,2	27,6
1981	6,2	28,3
1982	7,2	29,8
1983	7,0	29,2
1984	6,7	29,3
1985	6,7	31,1
1986	8,6	32,7
1987	9,4	34,4
1988	10,6	35,8
1989	11,9	38,2
1990	12,5	38,6
Quelle: Statistisches Bundesamt, versch. Jahrgänge		

Gleichzeitig aber gibt es keinerlei Indizien für einen auch nur annähernd ähnlich steigenden Bedarf an Meistern. Die Zahl der erwerbstätigen Meister lag den BIBB/IAB-Repräsentativerhebungen zufolge sowohl 1979 wie 1986 bei rd. 1,4 Mio. (vgl. Bau 1982; Clauß 1990). Auch wenn sich der Altersdurchschnitt der in diesen Erhebungen erfaßten Meister etwas nach



oben verschoben hat, so kann von einem deutlich wachsenden Ersatzbedarf ebenso wenig die Rede sein.

Eine bedenkliche Folge dieser ungleichen Entwicklungen auf der Angebots- und auf der Nachfrageseite stellt der in einer ganzen Reihe von Betrieben beobachtbare "Meistervorrat" dar. Dieser Meistervorrat geht nicht selten einher mit einem verbreiteten **unterwertigen oder anderweitigen Einsatz** von ausgebildeten Meistern: auf Facharbeiter-Positionen, auf Vorarbeiter-Stellen oder in Funktionsbereichen, wo früher Techniker tätig waren. Indizien für diese Aussagen finden sich in den Ergebnissen der Repräsentativbefragungen des BIBB/IAB (4.2.2), einer telefonischen Betriebsbefragung (4.2.3) und in verschiedenen Betriebsfallstudien (4.2.4).

#### **4.2.2 Unterwertiger Einsatz? - Statistische Indikatoren**

Um näheren Aufschluß über einen möglichen unterwertigen Einsatz ausgebildeter Meister zu erhalten, empfiehlt sich ein genauerer Blick auf die Ergebnisse der BIBB/IAB-Repräsentativbefragungen von 1979 und 1986 (vgl. zum folgenden Bau 1982; Clauß 1990).

1979 standen 8 % aller ausgebildeten Industriemeister und 13 % der ausgebildeten Handwerksmeister im Arbeiterverhältnis. Die Zahl der möglicherweise ebenfalls unterhalb ihrer formalen Qualifikation eingesetzten Meister im Angestellten- oder im Beamtenverhältnis, d.h. die der sog. "ausführenden" Angestellten und der Beamten im einfachen Dienst, betrug insgesamt (= Handwerksmeister, Industriemeister und sonstige ausgebildete Meister) im Jahr 1979 nur 2 %.

1986 befanden sich 18 % der ausgebildeten Industriemeister und 16 % der ausgebildeten Handwerksmeister im Arbeiterstatus. Als einfache Angestellte oder Beamte wurden insgesamt 7 % aller ausgebildeten Meister gezählt, davon 4 % der Handwerksmeister, 2 % der Industriemeister und 15 % der sonstigen qualifizierten Meister.

Diese Hinweise auf einen u.U. in Zunahme befindlichen unterwertigen Einsatz von qualifizierten Meistern sind zwar nicht als sonderlich dramatisch zu bewerten,<sup>2</sup> man findet sie aber auch schon in den Bestandsdaten

---

2 ... und sie sind auch statistisch nicht ganz sicher, da es gewisse Probleme bei der Vergleichbarkeit der Daten von 1979 und 1986 gibt.

und bezogen auf alle Einsatzbereiche, also nicht nur in Großbetrieben mit einer traditionell aktiven Weiterbildungsförderpolitik.

#### **4.2.3 "Meistervorrat" und Förderung der Fortbildung - Ergebnisse einer telefonischen Betriebsbefragung**

Im Rahmen eines Untersuchungsprojekts zum Thema "Neue Wege ins Mittelfeld des technisch-gewerblichen Personals in Deutschland und Frankreich" (vgl. Drexel 1993) fand zum Zwecke der Feld- und Problemerschließung eine - nicht repräsentative - telefonische Betriebsbefragung bei insgesamt 100 Betrieben statt (Drexel, Fischer 1989), in die je 30 Betriebe der Chemischen und der Elektrotechnischen Industrie sowie 40 Betriebe des Maschinenbaus mit jeweils mindestens ca. 1.000 Beschäftigten einbezogen waren.

Von 100 Betrieben verfügten 1988/89 dieser Befragung zufolge mindestens 37 über einen Vorrat an qualifizierten Meistern. Bemerkenswert ist darüber hinaus, daß eine Mehrheit dieser Betriebe, die schon einen Meistervorrat aufwiesen, die Fortbildungsaktivitäten der Meisteraspiranten ungebrochen unterstützte: 22 von hierbei insgesamt 35 antwortenden Betrieben mit einem solchen Meistervorrat förderten den Aussagen der Personal- oder Ausbildungsleiter nach die Meister-Fortbildung weiterhin.

Hinter dieser auf den ersten Blick merkwürdig anmutenden personalpolitischen Praxis verbirgt sich zum Teil eine betriebliche Strategie.

#### **4.2.4 "Meistervorrat" und Einsatzalternativen - Ergebnisse aus betrieblichen Fallstudien**

In vier Betrieben (genauer: zwei Maschinenbau-Betrieben und in zwei Betrieben der Chemischen Industrie), die im Rahmen des erwähnten Projekts näher untersucht worden sind, existierte ein Meistervorrat.<sup>3</sup>

- 
- 3 Daß die beiden in die Untersuchung einbezogenen Telekommunikationsbetriebe über keinen solchen Vorrat verfügen, hat wohl vor allem damit zu tun, daß die Großbetriebe dieser Branche generell in den 70er und 80er Jahren von einem beträchtlichen Personalabbau (einschließlich Vorruhestandsregelungen usw.) betroffen waren.

In einem Maschinenbaubetrieb gab es insbesondere unter den Jüngeren eine Reihe von Meistern, die auf Facharbeiter-Arbeitsplätzen tätig waren; grob geschätzt, sollen es etwa 10 % aller Facharbeiter sein, die einen Meisterbrief "in der Tasche haben". Ein anderer Teil der qualifizierten Meister fand sich auf Vorarbeiter-Arbeitsplätzen, manche davon als gewerbliche Arbeitnehmer eingestuft, andere als sogenannte Gruppenmeister im Angestelltenverhältnis und in den unteren Tarifgruppen. Für einen Teil der Vorarbeiter allerdings - z.B. jene im Bereich der CNC-Maschinen-Bedienung - wurde diese formale Qualifikation als obligatorisch angesehen. Diese Situation, bei der Wartezeiten auf eine Meisterstelle von ungefähr vier Jahren die Regel waren, wurde von den Verantwortlichen im Betrieb indes nicht als Stau oder als Blockade von Karrieren interpretiert. Hier existierte zwar ein Meistervorrat - jedenfalls kann man es als Außenstehender so sehen - , aber es bestand kein entsprechendes Problembewußtsein - möglicherweise, weil es auch kein wirkliches Problem gab.

In einem zweiten Maschinenbaubetrieb stieß man ebenfalls auf einen ansehnlichen Vorrat an ausgebildeten Meistern. Um Gruppenmeister zu werden - das ist die erste Stufe einer Meisterkarriere -, mußte man einige Hürden überwinden: Ganz selbstverständlich wurde zunächst die abgeschlossene Fortbildung vorausgesetzt; eine erste betrieblich errichtete Hürde bestand in der erfolgreichen Teilnahme an einem Assessment-Center speziell für den Meisternachwuchs. Vorausgesetzt also, der potentielle Nachwuchsmeister durchlief diese Prozedur mit Erfolg, nahm er an einem zwölfmonatigen Jungmeister-Trainee-Programm teil. Erst nachdem diese zweite betriebliche Hürde genommen war, bestand die Chance, sich auf eine Gruppenmeisterstelle zu bewerben. Bei einem jährlichen Ersatzbedarf von ca. vier bis fünf Meistern beteiligten sich an den Assessment-Centers oft um die 30 Aspiranten, von denen dann nur ca. sechs bis acht an den Traineeprogrammen teilnahmen. Auf diese Weise wurde gewissermaßen systematisch und mit Bedacht immer ein bestimmter Überschuß hergestellt. Zur Absorption dieses Überschusses - aber auch aus anderen personalpolitischen Gründen - dachte man im Betrieb an sog. Spezialisten-Laufbahnen ohne Führungsverantwortung als Alternative zur klassischen Meisterkarriere.

In einem der untersuchten Chemiebetriebe konnte im allgemeinen nur Meister werden, wer vorher einige Jahre als Partieführer oder als Vorarbeiter tätig war. In den Abteilungen der chemischen Produktion hatten

aber auch angelernte Arbeitskräfte mit langjähriger Berufserfahrung noch eine Chance, in Meisterstellen einzurücken. In den Instandhaltungs- und Reparaturabteilungen hingegen war die Ernennung zum Meister schon seit einiger Zeit nicht mehr üblich. Der Andrang zu den Fortbildungskursen für Metall- und Elektromeister hatte dort nicht nur zu einer Formalisierung der Qualifikationsanforderungen beigetragen, sondern auch zu einem Vorrat an qualifizierten Meistern geführt. Einsatz in der Arbeitsvorbereitung hieß hier die Lösungsformel für das Problem.

Die im zweiten untersuchten Chemiebetrieb betriebene Politik der Fortbildungsförderung hat offenbar nicht unerheblich dazu beigetragen, daß schon seit Jahren ein Vorrat an Meistern bestand, und zwar ein Vorrat an Chemie-, Elektro- und Metall-Meistern. Auch hier praktizierte man den zeit- und teilweisen Einsatz von Meistern in der Arbeitsvorbereitung.

Nicht nur in diesen - beispielhaft aufgeführten - Betrieben mit einem Meistervorrat werden **Einsatzalternativen** für die überschüssigen Meister gesucht. Dazu zählen zum einen der Einsatz qualifizierter **Meister auf Vorarbeiter-Stellen** als einer Durchgangsstation, zum anderen die Nutzung der **Meister als Techniker in der Arbeitsvorbereitung** oder als **Fachspezialisten bzw. Fachmeister**.

### **4.3 Substitutionskonkurrenz: Verdrängung durch Höherqualifizierte?**

In diesem dritten Abschnitt soll nun gefragt werden, ob es eine für den Meister gefährlich werdende Konkurrenz angrenzender, insbesondere formal höher qualifizierter Arbeitskräfte gibt, oder ob gar Verdrängungsprozesse schon stattgefunden haben. Indizien für solche Phänomene der Substitutionskonkurrenz sind in der Tat, wenn auch nur in Ansätzen, sichtbar. Sie betreffen die angrenzenden Arbeitskräftegruppen der Ingenieure (4.3.1) und neue mittlere Qualifikationsgruppen wie z.B. die sog. Produktionstechniker (4.3.2).

#### **4.3.1 Verdrängung durch Ingenieure?**

(1) Betrachtet man die Entwicklung der Absolventenzahlen von Ingenieurstudiengängen, insbesondere im letzten Jahrzehnt, so erkennt man

schnell ein recht stark **zunehmendes Angebot**. Die Zahl der bestandenen Diplomprüfungen in den Fächergruppen der Ingenieurwissenschaften an Universitäten und Fachhochschulen ist von rd. 23 Tsd. im Jahr 1980 auf knapp 36 Tsd. im Jahr 1990 (+ 57 %) angestiegen, die Zahl der Studienanfänger in den entsprechenden Fächern von 39 Tsd. in 1980 auf über 65 Tsd. in 1990, die Zahl der Studenten in diesen Fächergruppen insgesamt lag 1980 bei knapp 187 Tsd. und 1990 bei gut 337 Tsd. (BMBW 1989/90; 1991/92; 1992/93). Auch wenn manches dafür spricht, daß für die Zukunft ein wachsender Bedarf an Absolventen dieser Studienfächer zu erwarten ist, so soll doch darauf hingewiesen werden, daß in den 80er Jahren die Zahl der erwerbstätigen Ingenieure erkennbar langsamer zugenommen hat: von 469 Tsd. im Jahr 1980 auf 551 Tsd. im Jahr 1989 (+ 17 %) (Statistisches Bundesamt/Mikrozensus). Aus diesen Daten sollten keine voreiligen Schlüsse gezogen werden, wohl aber erscheint die Aussage vertretbar, daß hier ein Substitutions**potential** im Entstehen begriffen ist.

Zieht man die Ergebnisse des Mikrozensus für die Beantwortung der Frage zu Rate, ob denn überhaupt Ingenieure Meisterpositionen in den Betrieben besetzen, so ergibt sich, daß 1982 etwa 2 %, 1987 ca. 3 % und 1989 ca. 4 % der erwerbstätigen Industrie- und Werkmeister (mit der Berufskennziffer 629) ihrem beruflichen Abschluß nach Fachhochschul- oder Hochschul-Absolventen waren. Aus den BIBB/IAB-Repräsentativerhebungen geht hervor, daß 1979 2 % und 1986 5 % der erwerbstätigen Meister über den Schulabschluß "Fachhochschul-" oder "Hochschulreife" verfügten. Diese Zahlen sind, das kann man lapidar feststellen, klein.

(2) Welche betrieblichen Bedingungen und Motive u.U. für einen solchen Einsatz von Ingenieuren auf Meisterstellen sprechen, kann beispielhaft am Fall eines im Rahmen des oben erwähnten Projekts untersuchten Telekommunikationsbetriebs illustriert werden:

Das Management in diesem Unternehmen ist sehr dezidiert der Ansicht, daß es sowohl in den Produktionsabteilungen als auch in einigen produktionsnahen Funktionsbereichen eine Reihe von Arbeitsplätzen gibt, die den traditionellen Typus des Industriemeisters tendenziell qualifikatorisch überfordern und zugleich für Ingenieure als interessante und anspruchsvolle Aufgabenbereiche betrachtet werden können. Dies gelte z.B. für die Arbeitsvorbereitung und für einige hochtechnisierte und sehr moderne Abteilungen in der Fertigung.

Erste Schritte in dieser Richtung der Substitution von Meistern durch Ingenieure sind auch schon gegangen worden: Ausdrücklich als "personalpolitisches Experiment" deklariert, arbeiten einige junge Fachhochschul-Ingenieure seit einiger Zeit auf Meisterpositionen in einer hochautomatisierten Abteilung der Leiterplattenfertigung. Diese neu installierte Leiterplattenfertigung sei technisch hochkomplex und mit modernster Elektronik ausgestattet; insbesondere die Qualitätsprüfungsanforderungen seien außerordentlich anspruchsvoll. Mit diesem hochmodernen Produktionssystem seien die traditionellen Meister schlichtweg überfordert. So die Argumentation im Betrieb.

Nun soll eine Reihe von Sonderbedingungen- und -regelungen nicht verschwiegen werden, die das Experiment wohl überhaupt erst möglich gemacht hat: Der Betrieb ist in einer ländlichen Gegend angesiedelt; Arbeitsmarktalternativen für Ingenieure bestehen hier nur begrenzt. Zudem ist der Betrieb den jungen Ingenieuren in der Frage der Schichtarbeitsregelung entgegengekommen: Die üblichen Konditionen werden ihnen nicht zugemutet. Und schließlich betrachtet man diesen Ersteinsatz von beiden Seiten als "Sprungbrett" für eine weitere Karriere im Betrieb.

#### **4.3.2 Verdrängung durch neue mittlere Qualifikationstypen? - Das Beispiel "Produktionstechniker"**

In den letzten Jahren sind insbesondere im mittleren Qualifikationsbereich des gewerblich-technischen Personals, also im Feld zwischen Facharbeiter und Ingenieur, verschiedene neuartige Aus- und Weiterbildungsgänge entstanden (vgl. Drexel 1991; 1993). "Betrachtet man diese neuen Qualifizierungsgänge und die damit verbundenen neuartigen betrieblichen Mobilitätsmuster ('Karrieremuster') nicht isoliert, nicht nur als Ausdruck zufälliger einzelbetrieblicher oder örtlicher Interessenlagen, sondern - trotz ihrer Unterschiedlichkeit im einzelnen - im Zusammenhang, dann drängt sich der Eindruck auf: Die jahrzehntelang stabile Strukturierung des mittleren Qualifikationsbereichs durch die Positionen des Technikers bzw. zum Technischen Angestellten ernannten ehemaligen Arbeiters und die des Meisters ist offenbar in Frage gestellt" (Drexel 1991). Die Verbreitung dieser Bildungsgänge, die zugleich Zugangswege zu mittleren Positionen sind, kann zu einer "weitreichenden internen Restrukturierung des technisch-gewerblichen Mittelfelds und seiner wichtigsten Qualifikationstypen ... führen" (ebd.).

Hier von besonderem Interesse, weil die Meisterqualifikation unmittelbar berührend, ist dabei der Weg zum sog. Produktionstechniker, wie er von einem Großbetrieb der Chemischen Industrie geschaffen wurde. Dieser neue Arbeitskrafttypus könnte sich nämlich zu einem ernsthaften Konkurrenten des Meisters, insbesondere des traditionellen Obermeisters, entwickeln: "Abiturienten werden in einer (verkürzten) dualen Erstausbildung zum Chemikanten und unmittelbar anschließend, neben der praktischen Tätigkeit als Chemikant, zum Industriemeister Chemie fortgebildet; betriebspezifische Weiterbildung läuft ergänzend nebenher. Der gesamte, insgesamt fünf Jahre dauernde Qualifizierungsweg wird abgeschlossen durch eine IHK-Prüfung und eine innerbetriebliche Prüfung. Die neu geschaffene Position des Produktionstechnikers wurde z.T. in Analogie zum traditionellen 'Obermeister' mit vor allem dispositiven Funktionen, z.T. stärker in Analogie zum früheren Betriebsassistenten mit größerer Bedeutung wissenschaftlich fundierter Stabsfunktionen (etwa im Bereich von Konzessionen, Umweltschutz etc.) konzipiert. Der endgültige Schwerpunkt der Position befindet sich noch im innerbetrieblichen Aushandlungsprozeß und wird sich erst in der Praxis eindeutig 'herausmenden'. Wichtig dafür wird die Entwicklung einer nachträglichen Modifikation dieses Wegs sein: Der Betrieb hat ihn, nicht zuletzt auf Intervention des Betriebsrats, auch für traditionelle Meister zugänglich gemacht, sie können nach den ersten drei Jahren 'zusteigen'. Wenn der Anteil der zunächst noch in der Minderheit befindlichen traditionellen Meister an den Teilnehmern größer wird - was angesichts der mit der demographischen Entwicklung steigenden Chancen der Abiturienten zum Universitätsstudium nicht unwahrscheinlich ist -, dürften Führungsfunktionen ein größeres Gewicht bekommen. Im anderen Fall dürften eher Stabsfunktionen dominieren, zumindest in den ersten Berufsjahren der Produktionstechniker mit Abitur" (ebd.).

Der Fall des Produktionstechnikers zeigt in instruktiver Weise, wie zwischen traditionellen Meistern und neuen Arbeitskräftekategorien im Mittelfeld des gewerblich-technischen Personals Konkurrenz entsteht und wie sie ausgetragen werden kann. Ob der Arbeitskrafttypus Meister in seiner überkommenen Form dem möglichen Druck, der hier durch den Produktionstechniker ausgelöst wird, auf Dauer widerstehen kann, ist durchaus fraglich. Aber selbst wenn der Produktionstechniker als neuer Arbeitskrafttyp den (Ober-)Meister nicht direkt ersetzt, so bedeutet der "Einbau" dieser neuen Position - in der einen oder in der anderen Form - in das be-



stehende betriebliche Personalgefüge eine beträchtliche Gefährdung für die Rolle und Funktion des Meisters: Vieles spricht ja dafür, daß die zusätzlich eingefügte technische Kompetenz des neuen Qualifikationstyps den Meister auf eine Vorarbeiter-Rolle zurückwirft.

Im konkreten Fall sind diese Gefahren mittlerweile erst einmal gebannt: Das Experiment mit Abiturienten ist ausgesetzt worden; für die Meister aber bleibt der Weg zum Produktionstechniker weiterhin offen (vgl. Drexel 1993).

### 4.3.3 Gegentendenzen: zum Beispiel die Öffnung der Hochschulen für Meister?

Die Fortbildung zum Meister befindet sich nach Scholz (1990) solange in einer Sackgasse, wie nicht Übertrittsmöglichkeiten in weiterführende Bildungsgänge und damit eine Erweiterung des Spektrums beruflicher Karrieren für qualifizierte Meister eröffnet werden. Seit einigen Jahren sind dazu in verschiedenen Bundesländern Gesetzesinitiativen ergriffen worden. Anfang des Jahres 1991 erklärten die Arbeitgeberverbände und der Deutsche Industrie- und Handelstag (DIHT), daß dringlich die Öffnung der Hochschulen für sog. praktisch Ausgebildete angezeigt sei.

Dieser in der öffentlichen Diskussion befindliche Bildungsreformansatz könnte für die oben geschilderten Krisenphänomene in doppelter Weise eine Problemlösung bieten: Für Stau- und Überflutungstendenzen wäre ein **Ventil** geschaffen, und für die Austragung der Konkurrenz mit Ingenieuren und neuen mittleren Arbeitskraftkategorien um Aufstiegspositionen könnte die Meisterqualifikation **gestärkt** werden. In dieser Perspektive wäre es dann sogar ausgesprochen günstig, wenn - wie dies zur Zeit geschieht (Clauß 1990; Scholz 1990) und zum Überangebot an Meistern beiträgt - die weiterbildungswilligen Facharbeiter die Fortbildung zum Meister schon in einem relativ jugendlichen Alter aufnehmen und abschließen.

## 5. Eine dritte Meisterkrise?

Die Vorstellung, im Gefolge von Nachwuchsmangel und/oder Angebotsüberschuß und/oder Verdrängung durch formal Höherqualifizierte bahne

sich eine dritte Meisterkrise an, ist - wie gezeigt - nicht gänzlich von der Hand zu weisen. Ohne Zweifel gibt es Phänomene, die auf eine nachlassende Attraktivität sowohl der Facharbeit als auch der Meistertätigkeit hindeuten; klar ist auch, daß eine Überflutung mit qualifizierten Meistern, wie sie sich im "Meistervorrat" und in dessen Folge im unterwertigen und anderweitigen Einsatz von ausgebildeten Meistern abzeichnet, zu einem Rückschlag der Weiterbildungsmotivation führen kann; und schließlich würde die Anziehungskraft der Meisterposition und -qualifikation leiden, wenn die interessanteren und besser dotierten Stellen in den Betrieben in größerem Umfang an formal höherqualifizierte Arbeitskräfte vergeben würden und die Meister sogar um ihre Stellung und ihren Status als "Oberste von unten" fürchten müßten.

Zur Zeit aber besteht das hauptsächliche Problem des Meisternachwuchses darin, eine ihrer Qualifikation angemessene Position zu finden, also darin, daß es ein Überangebot gibt. Von einem Mangel an Nachwuchs für Meister kann nicht die Rede sein. Es ist - im Gegenteil - gerade diese Überflutung, die Erosionstendenzen begünstigt, weil sie für einen Teil der Betroffenen schmerzliche **Karrierebrüche** mit sich bringt, die auch anderen an der Fortbildung zum Meister Interessierten nicht verborgen bleiben werden. In den Ergebnissen der erwähnten Untersuchung ist sichtbar geworden, daß die Betriebe den Kampf um die Weiterbildungsmotivation schon aufgenommen haben. Das verbreitete und sich ausbreitende Phänomen, Einsatzalternativen für den "Meistervorrat" zu etablieren, kann wohl nicht mehr nur als Ausdruck immer schon üblicher und altbekannter differenzierter Einsatzstrategien der Betriebe erklärt und damit abgetan werden. Auch wenn man vielleicht mit einigem Recht sagen kann, daß die derzeitige Überflutung eine vorübergehende Begleiterscheinung der demografisch begründeten ausgeprägten Vitalität des Bildungsgangs zum Meister ist, bleibt doch ein beträchtliches **Gefährdungspotential** für die Stabilität des Arbeitskrafttypus Meister mit ihr verbunden. Denn nicht minder plausibel erscheint ja die Interpretation, daß solche inflationären Entwicklungen eines Qualifikationstypus einen Trendbruch ankündigen: Dann würden wir nur den letzten verzweifelten Anstrengungen der Facharbeiter beiwohnen, karrieremäßig Anschluß zu halten. Ganz in diesem Sinne fragt Scholz (1990): "Befindet sich die Weiterbildung zum Industriemeister in einer Sackgasse?" Dieser Anschluß aber wird u.U. erschwert dadurch, daß formal höher qualifizierte Arbeitskräfte (Ingenieure

und neue mittlere Qualifikationstypen) Meister in der Konkurrenz um die attraktiveren Arbeitsplätze hinter sich lassen (können).

Aber alle diese Entwicklungen sind in ernst zu nehmenden Größenordnungen nicht zu beobachten, und sie sind auch schon Gegeneinflüssen und kompensatorischen Maßnahmen ausgesetzt. Insoweit spricht auch manches dafür, daß diese dritte Meisterkrise so ausgehen kann wie die erste und zweite: Sie wird - wenngleich mit einigen Einbußen des Meisters an Bedeutung und Ansehen - überstanden.

## Literatur

- Altmann, N.; Binkelman, P.; Düll, K.; Stück, H.: Grenzen neuer Arbeitsformen - Betriebliche Arbeitsstrukturierung, Einschätzung durch Industriearbeiter, Beteiligung der Betriebsräte, Frankfurt/New York 1982.
- Baethge, M.; Eßbach, W. (Hrsg.): Soziologie: Entdeckungen im Alltäglichen (Hans Paul Bahrdt - Festschrift zu seinem 65. Geburtstag), Frankfurt/New York 1983.
- Bahrdt, H.P.: Industriebürokratie - Versuch einer Soziologie des industrialisierten Bürobetriebes und seiner Angestellten, Stuttgart 1958.
- Bargmann, H.: Innovationshemmnis Industriemeister? In: Zeitschrift für Soziologie, Heft 1, 13. Jg., 1984, S. 45-59.
- Bau, H.: Berufliche Qualifikation und Erwerbstätigkeit von Meistern, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 50, Berlin 1982.
- BMBW (Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft) (Hrsg.): Grund- und Strukturdaten - Ausgaben 1989/90, 1991/92 und 1992/93.
- Brödner, P.: Fabrik 2000 - Alternative Entwicklungspfade in die Zukunft der Fabrik, Berlin 1985.
- Clauß, T.: Zur beruflichen Situation von Meistern und Technikern, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 113, Berlin 1990.
- Deiß, M.; Altmann, N.; Döhl, V.; Sauer, D.: Neue Rationalisierungsstrategien in der Möbelindustrie II - Folgen für die Beschäftigten, Frankfurt/New York 1989.
- DGB-Bundesvorstand/Abt. Angestellte (Hrsg.): Die Zukunft der Meisterberufe - gut vorbereitet, Dokumentation einer Bundesfachtagung des DGB, Düsseldorf 1987.

- Drexel, I.: Der schwierige Weg zu einem neuen gesellschaftlichen Qualifikationstyp - Theoretische Grundlagen, empirische Indikatoren und das Beispiel neuer Technikkategorien in Frankreich. In: Journal für Sozialforschung, Heft 3, 29. Jg., 1989, S. 301-326.
- Drexel, I.: Ausbildungs- und Berufswege zwischen Facharbeiter und Ingenieur - Das Mittelfeld des gewerblich-technischen Personals unter Restrukturierungsdruck. In: WSI-Mitteilungen, Heft 4, 44. Jg., 1991, S. 226-235.
- Drexel, I.: Das Ende des Facharbeiteraufstiegs? - Neue mittlere Bildungs- und Karrierewege in Deutschland und Frankreich - ein Vergleich, Frankfurt/New York 1993.
- Drexel, I.; Fischer, J. (Hrsg.): Der Weg ins technische Büro - Alte und neue Lösungen in der deutschen und der französischen Industrie, hektogr. Bericht, München 1989.
- Düll, K.; Lutz, B. (Hrsg.): Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich - Fünf Aufsätze zur Zukunft industrieller Arbeit, Frankfurt/New York 1989.
- Edwards, R.: Herrschaft im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt/New York 1981.
- Fischer, J.: Der Meister - Ein Arbeitskrafttypus zwischen Erosion und Stabilisierung, Frankfurt/New York 1993.
- Freimuth, J.: Der Industriemeister - ein Berufsstand zwischen Baum und Borke? In: Personal, Heft 1, 1988, S. 18-22.
- Fuhrmann, J.: Polierstudie - Untersuchung über Arbeitsplatz, Tätigkeit, Rolle und Position von Polieren und Schachtmeistern im Baugewerbe, Frankfurt 1972.
- Hirsch-Kreinsen, H.; Schultz-Wild, R.; Köhler, Ch.; Behr, M. v.: Einstieg in die rechnerintegrierte Produktion - Alternative Entwicklungspfade der Industriearbeit im Maschinenbau, Frankfurt/New York 1990.
- Landwehrmann, F.: Industrielle Führung unter fortschreitender Automatisierung, Tübingen 1970.
- Lepsius, M.R.: Die soziale Stellung des Meisters im Industriebetrieb, München 1954.
- Lutz, B.: Der kurze Traum immerwährender Prosperität - Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts, Frankfurt/New York 1984 (2. Auflage 1989).
- Lutz, B.: Das Ende des Facharbeiters - Die soziale Entwicklung bis zum Jahr 2000 und ihre Bedeutung für qualifiziertes Baustellenpersonal. In: Sonderforschungsbereich 333 der Universität München (Hrsg.): Mitteilungen 1, München 1989, S. 5-16.
- Lutz, B.; Kammerer, G.: Das Ende des graduierten Ingenieurs? - Eine empirische Analyse unerwarteter Nebenfolgen der Bildungsexpansion, Frankfurt/Köln 1975.

- Lutz, B.; Veltz, P.: Maschinenbauer versus Informatiker - Gesellschaftliche Einflüsse auf die fertigungstechnische Entwicklung in Deutschland und Frankreich. In: K. Düll; B. Lutz (Hrsg.): Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich, Frankfurt/New York 1989, S. 213-285.
- Manske, F.: Mit PPS und CIM zum Ende der Meisterwirtschaft? In: DGB-Bundesvorstand/Abt. Angestellte (Hrsg.): Die Zukunft der Meisterberufe - gut vorbereitet, Düsseldorf 1987, S. 33-49.
- Manske, F.; Wobbe-Ohlenburg, W., unter Mitarbeit von Mickler, O.: Rechnerunterstützte Systeme der Fertigungssteuerung in der Kleinserienfertigung - Auswirkungen auf die Arbeitssituation und Ansatzpunkte für eine menschengerechte Arbeitsgestaltung, Karlsruhe 1984.
- Mickler, O.: Ende der Meisterwirtschaft? - Zu einem Aspekt computerisierter Organisationstechniken im Facharbeiterbetrieb. In: M. Baethge; W. Eßbach (Hrsg.): Soziologie: Entdeckungen im Alltäglichen, Frankfurt/New York 1983, S. 331-343.
- Piore, M.J.; Sabel, C.F.: Das Ende der Massenproduktion, Berlin 1985.
- Schmidt, G.; Braczyk, H.-J.; Knesebeck, J. v.d.: Materialien zur Industriesoziologie, Sonderheft 24 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Opladen 1982.
- Scholz, D.: Befindet sich die Weiterbildung zum Industriemeister in einer Sackgasse? In: Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 3. Hrsg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung/Der Generalsekretär, Berlin 1990.
- Schultz-Wild, R.; Nuber, Ch.; Rehberg, F.; Schmierl, K.: An der Schwelle zu CIM - Strategien, Verbreitung, Auswirkungen, Eschborn/Köln 1989.
- Springer, R.: Strukturwandel von Meisterfunktionen - Ergebnisse einer Untersuchung in acht Betrieben des Maschinenbaus. In: WSI-Mitteilungen, Heft 9, 37. Jg., 1984, S. 545-550.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Fachserie 1, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Reihe 4.1.2 - Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen, Ergebnisse des Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, verschiedene Jahrgänge.
- Wehrsig, C.: Komplexe Organisationen, Information und Entscheidung. In: R. Seltz u.a. (Hrsg.): Organisation als soziales System, Berlin 1986, S. 93-102.
- Weltz, F.: Vorgesetzte zwischen Management und Arbeitern, Stuttgart 1964.
- Wiedemann, H.: Die Rationalisierung aus der Sicht des Arbeiters, Köln/Opladen 1964.
- Zündorf, L.: Machtprozesse in Industrieunternehmen. In: G. Schmidt u.a. (Hrsg.): Materialien zur Industriesoziologie, Sonderheft 24 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Opladen 1982, S. 166-184.

## **Jenseits von Individualisierung und Angleichung - Klassenfraktionierung, Klasseneinheit und Klassenpolitik**

1. Problemstellung
2. Gesellschaftliche Qualifikationstypen und Muster des Reproduktionsverlaufs - Vermittlung zwischen abstraktem Klassenverhältnis und konkreten sozialen Differenzierungserscheinungen
3. Reproduktionsverlaufsmuster - Steuerungsmechanismen für die Erzeugung und Allokation von Arbeitskraft
4. Reproduktionsverlaufsmuster - Grundlage subjektiver und politischer Konstitution von Klassenfraktionen
5. Soziale Differenzierung und Klassenfraktionen - ein forschungsstrategisches Zwischenresümee
6. Klassenfraktionen, Konkurrenz und die Klasse der Lohnabhängigen - Anreicherung und neue Fragen
7. Klassenfraktionierung, Klassenpolitik und Klasseneinheit
8. Empirische Fragen an die Entwicklung der nächsten Jahre
9. Schlußfolgerungen für die gewerkschaftspolitische Diskussion der nächsten Jahre

### **Vorbemerkung**

Dieser Aufsatz stammt in seinen Grundzügen aus dem Jahr 1987. Er stellt die überarbeitete Fassung eines Referats dar, das die Verfasserin auf der Herbsttagung 1987 der Sektion Industriesoziologie in Erlangen vorgetragen hat. Er wurde damals für den Sonderband "Lebenslagen, Lebensläufe,

Lebensstile" der Sozialen Welt (Berger, Hradil 1990) angefordert, dafür ausgearbeitet und auf der Redaktionskonferenz durchweg zustimmend diskutiert, jedoch - lange nach der Publikationszusage - unmittelbar vor Erscheinen des Sonderbands Ende 1990 zurückgegeben; ein in vielen Perspektiven sehr unerfreulicher Vorgang, der einen Teil der langen Vorgeschichte dieses Textes erklärt und zur Entscheidung führte, ihn in dem geplanten Sammelband über die Entstehung neuer Arbeitskräftekategorien zu veröffentlichen.

Der Text ist seit 1987, vor allem in seiner endgültigen Fassung von 1989, schon breit zirkuliert, wurde auch schon zitiert; er wird deshalb nur redaktionell überarbeitet.

Das in diesem Aufsatz vorgestellte theoretische Konzept von Klassenfraktion und Klassenpolitik hat allerdings zwischenzeitlich (in den Augen der Verfasserin) an Relevanz noch einmal gewonnen, nicht zuletzt angesichts der gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen der letzten Jahre. Deshalb wird der ursprüngliche Text ergänzt durch ein Schlußkapitel, in dem einige gewerkschaftspolitische Schlußfolgerungen formuliert werden, die sich aus der durch dieses theoretische Konzept begründeten Sichtweise und aus den Fallstudien ziehen lassen. Dagegen muß die - im Prinzip eigentlich erforderliche - ausführliche Auseinandersetzung mit der vorliegenden marxistischen Literatur zum Klassenbegriff ausgespart bleiben. Sie verbietet sich allein schon aufgrund der Arbeitssituation der Autorin, hat im Moment aber auch Nachrang gegenüber dem Interesse, gegen die vereinseitigenden Perspektiven der Individualisierungsthese wieder Aufmerksamkeit zu schaffen und zu schärfen für die in den Konzepten von Klassenfraktionen und Klassenpolitik angesprochenen gesellschaftlichen Entwicklungen, ihre politischen Risiken und Bewältigungsmöglichkeiten.

Die hier vorgeschlagene theoretische Bestimmung von Klassenfraktion basiert auf dem Konzept von gesellschaftlichen Qualifikationstypen und Mustern des Reproduktionsverlaufs, das in dem zweiten Aufsatz dieses Sammelbands ausführlich dargestellt ist. Dies bedeutet, daß - da jeder Aufsatz für sich stehen können soll - bestimmte Überlappungen unvermeidlich sind; sie werden möglichst kurz gehalten, unter anderem durch gelegentliche Verweise auf ausführlichere Darstellungen in dem einleitenden Aufsatz. Generell liegt aber das Schwergewicht hier stärker auf theoriestrategischen, methodologischen und (am Ende) politischen Fragestellungen.



# 1. Problemstellung

(1) Der Begriff der "Arbeiterklasse" (bzw. der "Klasse der Lohnabhängigen") scheint in seinem Potential, empirisch zu beobachtende Entwicklungen zu erfassen und zu verorten, für die Soziologie zunehmend problematisch zu werden: Er wird in seiner Sinnhaftigkeit explizit in Frage gestellt durch die These eines säkularen Individualisierungsprozesses, die mit Tendenzen zur Auflösung bisher bestehender Gemeinsamkeiten in Lebensbedingungen und Lebensstilen, zunehmenden Wahl- und Gestaltungschancen der Individuen und wachsender Diversifizierung von Lebenslagen und Lebenswegen begründet wird (so vor allem, aber nicht nur, Beck 1983; 1986). Er wird implizit in Frage gestellt aber auch durch die These einer wachsenden Bedeutung von Partikularinteressen der einzelnen Arbeitnehmergruppen im aktuellen Restrukturierungsprozeß im Betrieb, auf dem Arbeitsmarkt, in der Gesellschaft insgesamt (z.B. Hinrichs, Wiesenthal 1986; Müller-Jentsch 1987).

Von anderen, derzeit eher minderheitlichen Positionen wird demgegenüber an der Relevanz des Klassenbegriffs auch und gerade in den aktuellen Entwicklungen festgehalten mit dem Hinweis auf zunehmende Homogenisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen der verschiedenen Arbeitnehmergruppen. Solche säkularen Vorgänge wie etwa die Angleichung der Arbeits- und Lebenssituation und der sozialen Risiken von Facharbeitern und Technischen Angestellten würden auch entsprechende subjektive und interessenbezogene Annäherungen nach sich ziehen (z.B. Kadritzke 1982).

Die empirischen Sachverhalte, die in diesen Argumentationen für oder gegen die Bedeutung des Klassenbegriffs zur Erfassung aktueller Entwicklungen angeführt werden, mögen richtig beobachtet sein oder auch nicht - darauf ist an dieser Stelle nicht einzugehen. **Daß** jedoch und **wie** sie als Argumente für die Relevanz des Klassenbegriffs angeführt werden, ist in theoretischer und methodologischer Hinsicht problematisch: Anzeichen für das Aufgeben oder Ausblenden zentraler Implikationen der marxistischen Theorie, die immer noch hilfreich sein können, um gesellschaftliche Partikularentwicklungen in größerem Kontext zu erklären, gerade angesichts komplizierter werdender Verhältnisse und differenzierter werdender Ungleichheiten.

Allerdings sind diese Argumente auch ernst zu nehmendes Signal für reale Probleme des Klassenbegriffs und seiner Nutzung: Sie sind zunächst Indikator spezifischer ständischer Konnotationen, die der Klassenbegriff häufig in der Marx-Rezeption marxistischer und nicht-marxistischer Provenienz, gelegentlich auch bei Marx selbst, hat bzw. erhalten hat: Diese Konnotationen verlieren mit der Erosion klassischer "proletarischer" Lebensbedingungen und Milieus natürlich ihre Grundlage und lassen damit auch eine bestimmte - sehr spezifische - Evidenz des Klassenbegriffs erodieren.

Der Marxsche Begriff der Arbeiterklasse ist jedoch nicht bestimmt durch gleiche (schlechte) Lebensbedingungen, gleiches Denken und Handeln und gemeinsames sozio-kulturelles Milieu einer bestimmten Gruppe von Individuen, sondern durch eine spezifische gesellschaftliche Struktur: durch die ungleiche Stellung der Gesellschaftsmitglieder im gesellschaftlichen Produktions- und Reproduktionsprozeß, durch das daraus resultierende widerspruchsvolle Verhältnis der Interessen eines Teils dieser Gesellschaftsmitglieder - der "Arbeiterklasse" - zu denen einer Gegenklasse, durch darin angelegte zentrale gesellschaftliche Widersprüche und Konflikte sowie dadurch bestimmte gesellschaftliche Entwicklungen. Insofern sind die genannten Argumentationen gegen oder für die Relevanz des Klassenbegriffs auch Anzeichen für ungenügende Explizierung, Präsenz und Akzentuierung dieser Implikationen des Klassenbegriffs, für unzureichend beantwortete theoretische und methodologische Fragen.

(2) Dieser Beitrag<sup>1</sup> geht im wesentlichen zwei dieser Fragen nach, die eng miteinander zusammenhängen:

- Wie ist zwischen dem Strukturbegriff Klasse und der Ebene empirisch zu konstatierender sozialer Differenzierungen - in ihren vielfältigen objektiven und subjektiven Momenten - auf eine Weise zu vermitteln, die theoretisch begründet und zugleich forschungsstrategisch sinnvoll ist? Wie können gesellschaftlich relevante Teilkollektive der Klasse der Lohnabhängigen theoretisch auf eine sinnvolle Weise erfaßt werden, wobei die Sinnhaftigkeit am Erklärungsversprechen der Klassentheorie für gesellschaftliche Dynamik zu messen ist?

---

1 Für vielfältige kollegiale Diskussion und Anregungen bedanke ich mich bei U. Beer, J. Bergmann, M. Florian, B. Kraus und R. Kreckel sowie bei meinen damaligen Kollegen Chr. Nuber und J. Fischer.

- Wie kann auf dieser Grundlage das Verhältnis von relevanten Teilkollektiven und der "Klasse der Lohnabhängigen" bestimmt werden? Ist "die" Klasse nur abstrakte Einheit, definiert durch deren kleinsten gemeinsamen Nenner, die Lohnabhängigkeit, und das darin implizierte Risiko der Arbeitslosigkeit? Oder hat sie auch - welche - empirische Relevanz? Ist der Klassenbegriff nur als Strukturbegriff sinnvoll, von dem es - wie verschiedentlich vorgeschlagen wird (z.B. von Kreckel 1990) - konkrete soziale Differenzierungen zu unterscheiden gilt, die handlungstheoretisch zu erklären sind? Oder hat und behält er empirische Relevanz, auch bei Auflösung homogener Milieus und Lebensstile?

Die marxistisch orientierten, eher politischen als theoretischen Thematisierungen dieser Fragen in den Begriffen von "Klassenfraktionen" einerseits und von sukzessiver historischer Herausbildung von sichtbarer "Einheit der Klasse" durch Angleichungs- und Bewußtwerdungsprozesse andererseits sind unbefriedigend: Der Begriff der "Klassenfraktion" ist in diesen Thematisierungen methodologisch unbestimmt geblieben (empirischer oder theoretischer Begriff?); seine Nutzung für die angesprochenen Fragen wie auch für die Interpretation konkreter empirischer Veränderungen stößt angesichts seiner fehlenden theoretischen Fundierung rasch an Grenzen. Und die Erwartung zunehmender empirischer Evidenz des Klassenbegriffs durch zunehmende Homogenisierung von Lebensbedingungen und Bewußtsein ist allein schon angesichts widersprüchlicher Entwicklungen sehr unbefriedigend: Wie soll man gleichzeitige Prozesse der Angleichung und der Differenzierung zueinander in Beziehung setzen?

Vor allem aber werden diese klassischen Thematisierungen der Problematik bestimmten methodologischen Implikationen der marxistischen Theorie - ihrem Konstruktionsprinzip, nach dem zwischen abstrakten "Kernstrukturen" der Gesellschaft und konkreten empirischen Phänomenen notwendige Vermittlungsebenen mit jeweils eigenen Gesetzmäßigkeiten ("Logiken") zu rekonstruieren sind - nicht gerecht. In dieser methodologischen Sicht ist es notwendig, das Verhältnis von sozialer Differenzierung, Teilkollektiven der Lohnabhängigen und Klasse (als Einheit) theoretisch zu konzipieren, bevor empirisch beobachtete Veränderungen der sozialen Differenzierung theoretisch verortet und im Hinblick auf die Frage von Relevanz oder Irrelevanz des Klassenbegriffs bewertet werden.

(3) Im Kontext dieser Problemsicht steht der folgende Versuch, Klassenfraktionierung und Klasse als Einheit theoretisch zu begründen und damit eine Vermittlungsebene zwischen Strukturbegriff und empirischen Entwicklungen zu schaffen. Er nutzt dafür die Konzepte der gesellschaftlichen Qualifikationstypen und Muster des Reproduktionsverlaufs, die objektive und subjektive Lebensbedingungen von Lohnabhängigen in dynamischer Perspektive zu erfassen erlauben. Ziel ist es (unter anderem) einen Beitrag<sup>2</sup> zu einem differenzierteren und zugleich dynamisierten Klassenbegriff zu leisten. Ziel ist aber auch, mit solchen konzeptuellen Grundlagen zur Generierung relevanter und - angesichts vielfältiger, ja disparater werdender empirischer Entwicklungen - kohärenter Forschungsfragestellungen und Bezugsrahmen für politische Diskussionen beizutragen.

Das Hauptgewicht des folgenden Beitrags liegt, seinem Anliegen entsprechend, darauf, den mehrstufigen Zusammenhang von sozialer Differenzierung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Lohnabhängigen, Klassenfraktionierung und Klasseneinheit transparent zu machen, also auf "dem großen Bogen" und seinen Vermittlungsebenen zwischen empirischen Verallgemeinerungen und abstrakten Strukturbegriffen. Dargestellt wird - mit anderen Worten - ein theoretisches (gelegentlich durch empirische Beispiele<sup>3</sup> veranschaulichtes) Konzept, dessen umfassende Ausfüllung mit der Gesamtheit der verfügbaren empirischen Informationen zur Veränderung sozialer Ungleichheit an dieser Stelle natürlich nicht möglich ist, ebensowenig wie die sofortige Prüfung seiner Tragweite und Grenzen.

Um im Rahmen eines Aufsatzes zumindest die wichtigsten Implikationen und Spezifika dieses Konzepts, seine spezifischen Potentiale zur Lösung der angesprochenen Probleme des Klassenbegriffs sichtbar machen und

- 
- 2 An und mit diesem Konzept wird, bisher überwiegend in anderem Kontext, seit längerem gearbeitet (Asendorf-Krings u.a. 1976; Drexel 1980; 1982; 1985; 1988). Es entstand zunächst primär im Versuch, Ergebnisse empirischer Untersuchungen gesellschaftstheoretisch einzuordnen und dafür ein Konzept zu erarbeiten. Bei diesem Versuch waren klassentheoretische Fragen immer am Horizont, aber eben nur das - eine direkte "Subsumtion" solcher wie der untersuchten Qualifikationsgruppen und ihrer Veränderungen unter allgemeine klassentheoretische Bestimmungen erschien von vornherein verfehlt, Zielsetzung war die Ausarbeitung von Vermittlungsebenen.
  - 3 Dem eigenen Forschungsgebiet entsprechend entstammen die im folgenden zur Illustration gelegentlich eingefügten konkreten Beispiele vor allem dem Erfahrungsbereich von Industriesoziologie und Bildungssoziologie.

zumindest teilweise durch empirische Beispiele veranschaulichen zu können, wird der Bezug zur Literatur nur ganz ausschnittshaft hergestellt. Die Darstellung erfolgt eher thesenförmig-schematisch, da es vor allem auf die Entfaltung aller hier wichtigen Zusammenhänge und auf ihre Logik und Abfolge ankommt.

(4) Die **Argumentation** gliedert sich in acht Schritte:

Zunächst wird kurz das Konzept gesellschaftlicher Qualifikationstypen und ihrer gesellschaftlich normierten Muster des Reproduktionsverlaufs vorgestellt. Reproduktionsverlaufsmuster werden als eine Form der Lösung des Strukturwiderspruchs zwischen Produktion und Reproduktion und damit als "notwendig" begründet.

Darauf aufbauend wird gezeigt, daß diese Muster zentrale Mechanismen für die objektive und in spezifischer Weise auch für die subjektive und politische Konstitution von relevanten Teilkollektiven der Klasse der Lohnabhängigen - für "Klassenfraktionen" - darstellen; damit wird schrittweise, über verschiedene Vermittlungen, ein gesellschaftstheoretisch begründetes Konzept von Klassenfraktionen entwickelt.

Nach einem Zwischenresümee zur Bedeutung einer solchen Begründung von Klassenfraktionen für die Frage wachsender Differenzierung und für den Klassenbegriff selbst wird in einem nächsten Schritt gezeigt, daß und wie sich auf dieser Basis das Verhältnis von Klassenfraktionierung und Klasseneinheit als ein historisch sich entwickelndes und immer auch politisch zu entwickelndes Verhältnis fassen läßt. Dabei wird vor allem auf die zentrale Rolle von - hier in spezifischer Weise konkretisierter - Klassenpolitik für die Entwicklung, Beherrschung und Nutzung der Dialektik dieses Verhältnisses eingegangen.

Abschließend werden einige aktuell und für die nächsten Jahre relevante empirische und politische Fragenkomplexe skizziert, die durch diese theoretische Sichtweise ins Blickfeld kommen, also die "Scheinwerfer"-Potentiale dieses Konzepts angedeutet.

## 2. Gesellschaftliche Qualifikationstypen und Muster des Reproduktionsverlaufs - Vermittlung zwischen abstraktem Klassenverhältnis und konkreten sozialen Differenzierungserscheinungen

(1) Der marxistische Klassenbegriff ist kein klassifikatorischer, sondern ein Verhältnis-Begriff, definiert durch das Verhältnis von Kapital und Arbeit. Jeder in diesem theoretischen Universum verortete Begriff relevanter Teilkollektive der Klasse ("Klassenfraktion") muß diesem Verhältnis-Charakter und der darin angelegten Dynamik Rechnung tragen. Sie können also nicht klassifikatorisch, etwa nur durch unterschiedliche Einkommens- und Bildungsniveaus, definiert werden, auch nicht durch soziale Milieus und Lebensstile etc., sondern müssen durch Unterschiede in den Tausch-Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit begründet werden. Was bedeutet das?

Versuche, bei der Unterscheidung nach der Stellung im und zum Reproduktionsprozeß des Kapitals anzusetzen - also bei der Unterscheidung zwischen direkt produktiver Arbeit, die selbst Mehrwert erzeugt, indirekt produktiver Arbeit, die in der Zirkulationssphäre, und unproduktiver Arbeit, die vor allem im Staat geleistet wird -, haben sich als zu abstrakt erwiesen, um Teilkollektive der Lohnabhängigen als ganzheitliche soziale Entitäten zu erfassen; das hat die einschlägige Diskussion der 60er und 70er Jahre gezeigt.

Das vorzustellende Konzept setzt hier mit einer **doppelten Konkretisierung des Verhältnisses von Kapital und Arbeit** an:

Ein erster Ansatzpunkt ist die Gliederung des gesellschaftlichen Gesamtarbeiters in unterschiedliche Qualitäten von Arbeitskraft: eine begrenzte Zahl "gesellschaftlicher Qualifikationstypen". Diese Gliederung geht zwar von der grundlegenden Strukturierung des Reproduktionsprozesses des Kapitals aus, ist aber näher bestimmt und differenziert durch innere Widersprüche des Produktionsprozesses, die konkretere Lösungen finden müssen und sie (unter anderem) in unterschiedlichen Qualitäten von Arbeitskraft - in und durch gesellschaftliche Qualifikationstypen - finden. Die durch sie bedingten Strukturierungen der Klasse der Lohnabhängigen stellen ein erstes zentrales Konstitutionselement von Klassenfraktionen dar.

Ein zweiter Ansatzpunkt ist die Reproduktion von Arbeitskraft in diesen spezifisch differenzierten Qualitäten, also die kontinuierliche Aufrechterhaltung und Wiederherstellung der Gliederung des Gesamtarbeiters in Qualifikationstypen. Beide Konstitutionselemente von Klassenfraktionierung sind notwendig, aber nicht hinreichend.

Die theoretische Begründung für die Notwendigkeit unterschiedlicher Qualitäten von Arbeitskraft wird hier aus Platzgründen nicht dargestellt (vgl. dazu ausführlicher den Beitrag von Drexel in diesem Band, S. 33 ff.). Die Ausführungen konzentrieren sich also auf die zweite Seite der Medaille, auf die Reproduktion der Arbeitskraft in unterschiedlichen Qualitäten, da in den spezifisch differenzierten Prozessen der Reproduktion die Ansatzpunkte liegen für das dritte notwendige Konstitutionselement von Klassenfraktionen: reproduktionsrelevante Interessen und reproduktionsrelevantes Bewußtsein und Handeln.

## (2) Konkreter:

Das Konzept, das die **Reproduktion der Arbeitskraft einer Gesellschaft** insgesamt zum Gegenstand hat, erfaßt Reproduktionsprozesse auf vier Ebenen: Prozesse der Erzeugung und spezifischen Formung von Arbeitskraft; Prozesse ihrer Erhaltung; Prozesse ihrer Vermarktung; sowie Prozesse der politischen Absicherung der genannten Reproduktionsprozesse (Asendorf-Krings u.a. 1976; Drexel 1982; Döhl, Sauer 1983). Einbezogen sind dabei immer auch alle die Prozesse, die Reproduktion von Arbeitskraft gefährden: ihre Bornierung und Deformierung, ihr Verschleiß und ihre Zerstörung, die Zerstörung derjenigen ihrer Charakteristika, die sie vermarktbarmachen, sowie die politische Gefährdung (bzw. ungenügende politische Absicherung) von Reproduktionsprozessen. In die Reproduktion von Arbeitskraft muß also nicht nur Lohn einbezogen werden, sondern das Insgesamt einerseits der Ressourcen, die Lohnabhängige für die individuelle und die kollektive Reproduktion ihrer Arbeitskraft erhalten, und andererseits der Vernutzung ihrer Arbeitskraft im Prozeß der Erzeugung von Mehrwert; denn beides ist Objekt des Tausch-Verhältnisses zwischen Kapital und Arbeit.

Der Begriff des Lohnarbeitsverhältnisses erhält mit dieser auf alle reproduktionsrelevanten Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital ausgeweiteten Definition - (neben dem quantitativen einer evtl. unterschiedlichen



Mehrwertrate) - auch qualitative Inhalte; Inhalte, die in einer Fülle von empirischen Phänomenen auszumachen sind:

Konkrete Unterschiede in den Modalitäten der Erzeugung und Formung von Arbeitskraft lassen sich in den verschiedenen allgemeinen und beruflichen Bildungsgängen, in verschiedenartigen familialen Erziehungsstilen und sozialen Milieus, in unterschiedlichen Arbeitsprozessen und Freizeitaktivitäten rekonstruieren. Unterschiedliche Modalitäten der Erhaltung von Arbeitskraft sind nicht nur in den Differenzierungen im Lohn und in den daran gebundenen Erholungsmöglichkeiten bestimmbar, sondern auch in den arbeitsprozeßbedingten Möglichkeiten, Arbeitskraft zu schonen und Gesundheitsrisiken zu meiden. Konkrete Unterschiede in der Vermarktung von Arbeitskraft sind Produkt aktueller und potentieller Positionen auf dem Arbeitsmarkt, die ihrerseits durch Arbeitsmarkt-gängigkeit der Qualifikation, Zertifikate, Gesundheitsverschleiß etc. wesentlich beeinflußt werden. Und konkrete Unterschiede in den politischen Prozessen, in denen diese Reproduktionsprozesse gesichert werden, lassen sich in differentiellen rechtlichen und institutionellen Voraussetzungen zur Vertretung und Durchsetzung eigener Interessen rekonstruieren, aber auch in ungleichen subjektiven Voraussetzungen dafür, die eigenen Interessen zu erkennen und zu thematisieren.

Die innere Differenzierung der Lohnabhängigen ist also, zusammenfassend, auf einer konkreteren Ebene zu bestimmen anhand ihrer unterschiedlichen Stellung im Produktionsprozeß und anhand ihrer unterschiedlichen Stellung im Prozeß der Reproduktion von Arbeitskraft, der in diesen Dimensionen definiert ist.

(3) Was aber ist damit gewonnen für die Begründung gesellschaftlich relevanter **Teilkollektive der Klasse** der Lohnabhängigen? Impliziert nicht gerade dieser komplex mehrdimensionale Reproduktionsbegriff notwendigerweise eine nicht mehr zu aggregierende Vielfalt sozialer Differenzierungen, ja totale "Individualisierung"? Konkreter: Wenn man nicht nur Einkommens- und Bildungsunterschiede, wie in herkömmlichen Modellen sozialer Ungleichheit, sondern auch unterschiedliche Belastungen und Gesundheitsrisiken, unterschiedliche Formen der (Nicht-)Regeneration von Kraft und Gesundheit außerhalb der Arbeit (usw.) einbeziehen muß, wie will man dann zu sinnvollen, einigermaßen deutlich gegeneinander konturierten und im gesellschaftlichen Prozeß relevanten Teilkollektiven kommen? Ist dann nicht notwendigerweise das Ergebnis die Auflösung aller erkennbaren Strukturen, diffuse Verteilung von heterogenen und heteronomen Arbeits- und Lebensbedingungen jenseits von "Stand und Klasse" - und jenseits von Klassenfraktion?

Keineswegs.

Eine Lösung des Problems, den Begriff der Klassenfraktion als tragfähige Aggregationsebene zu bestimmen, die zugleich Vermittlungsebene zum Begriff der Klasse ist, besteht darin, die Bestimmung von Klassenfraktionen auf die Tatsache zu stützen, daß die Reproduktion der wichtigsten gesellschaftlichen Qualifikationstypen gesellschaftlich grob standardisierten Verlaufsmustern folgt, die den Lebenslauf der Individuen wesentlich prägen.

Ingenieure, Facharbeiter, männliche Angelernte, ungelernte "Massen"-ArbeiterInnen usw. durchlaufen jeweils typische Sequenzen von Formung und Erziehung durch das Herkunftsmilieu, von Bildung und Ausbildung, von Berufs- und Betriebseinmündung, von betrieblichem Arbeitsplatzwechsel und damit verbundenen Qualifizierungs-, Entlohnungs- und Belastungs-"Karrieren"; von spezifischen Mobilitätsprozessen auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt (einschließlich Arbeitslosigkeitsrisiken); von Mustern der Familienbildung und altersspezifischen Formen der Regeneration in der arbeitsfreien Zeit; und schließlich von Ausgliederung aus Betrieb und Erwerbsleben.

Solche zunächst ja eigentlich sehr merkwürdigen differenzierten typischen Verlaufsmuster existieren mehr oder minder ausgeprägt für alle Arbeitskräftekategorien (vgl. z.B. Deppe 1982; Drexel 1982; Brock, Vetter 1982; 1984; Bednarz-Braun 1983; Hermanns u.a. 1984; Lappe 1985; 1993; Kudera u.a. 1984). Dies gilt im übrigen nicht nur für die deutsche Gesellschaft, sondern auch für andere Länder, wenn auch in anderen Formen.

Der Existenz und der Bedeutung dieser offenbar weit verbreiteten, nach Arbeitskräftekategorien differenzierten diachronen Strukturen von positiv und negativ auf Reproduktion bezogenen Lebensbedingungen soll das Konzept des gesellschaftlichen Reproduktionsverlaufsmusters Rechnung tragen. Bei diesem Begriff handelt es sich nicht um ein anderes Wort für Biographie oder "Normalbiographie", auch nicht für "Lebens(ver)lauf" oder Berufsverlauf; er hat einen anderen methodologischen Status. Der Begriff "gesellschaftliche Muster des Reproduktionsverlaufs" ist keine induktive Verallgemeinerung von (quantitativen oder qualitativen) Informationen zum Lebenslauf von Individuen. Er bezeichnet vermittelnde Strukturen zwischen dem Reichtum und der Variationsvielfalt von konkreten empirischen Biographien von individuellen Lohnabhängigen, die bestimmten gesellschaftlichen Qualifikationstypen zugehören, einerseits und dem abstrakten gesellschaftlichen Strukturproblem der Reproduktion

von Arbeitskraft andererseits. Diese Strukturen sind in empirisch identifizierten Normalbiographien von Arbeitskräftekategorien wie auch in statistischen Daten der Lebenslaufforschung, soweit diese auf der Ebene von Arbeitskräftekategorien erhoben bzw. ausgewertet und aggregiert werden, zu rekonstruieren: als diachrone Strukturen der Reproduktion von Arbeitskraft.<sup>4</sup>

Das Konzept des Reproduktionsverlaufsmusters vermittelt zwischen objektiven Strukturen und Problemen von Betrieben und Gesellschaft einerseits und individuellen Prozessen der Erzeugung und Erhaltung von Arbeitskraft sowie ihren Orientierungen andererseits.

Mit diesem Konzept kann man zum einen soziale Differenzierung in ihrer gesellschaftlichen Funktionalität und relativen Stabilität erklären (Abschnitt 3.). Man kann soziale Differenzierung zum anderen aber auch in ihrer Komplexität erfassen und in klassentheoretisch sinnvoller Weise strukturieren: Man kann einen Begriff von Klassenfraktionen theoretisch begründen als sowohl objektiv als auch subjektiv konstituierte soziale Realität in einer Weise, die über klassifikatorische Definitionen ebenso hinausgeht wie über abgehobene, ausschließlich politische Interpretationen (Abschnitt 4.).

### **3. Reproduktionsverlaufsmuster - Steuerungsmechanismen für die Erzeugung und Allokation von Arbeitskraft**

(1) Einzelne Elemente oder Teilstücke von gesellschaftlichen Mustern des Reproduktionsverlaufs sind geschaffen durch den Staat, durch Verbände und Betriebe, und sie werden oft stabilisiert durch die auf sie orientierten Reproduktionsinteressen der Lohnabhängigen. Wie immer sie aber im einzelnen entstanden sind - dies ist eine empirisch-historische Frage und hier nicht weiter zu behandeln -, haben bzw. gewinnen sie hohe **gesell-**

---

4 Dieser Sachverhalt hat für die Forschung methodische Implikationen: Gesellschaftliche Reproduktionsverlaufsmuster sind nicht einfach als statistischer Durchschnitt von Lebensläufen bzw. Bildungs- und Berufsverläufen zu erfassen, die Untersuchung hat "Verunreinigungen" des Bilds durch "Ausreißer" zu berücksichtigen; das bedeutet, daß typenbezogene Interpretation und Rekonstruktion unumgänglich sind.

**schaftliche Funktionalität** dadurch, daß sie wesentlich zur Lösung eines zentralen gesellschaftlichen Strukturproblems beitragen: Sie steuern die vielfältigen reproduktionsrelevanten Aktivitäten der Individuen, in denen diese ihre zunächst "rohe" Arbeitskraft im Lauf ihres Lebens in spezifischer Weise zunehmend formen. Sie sichern Kompatibilität und Abstimmbarkeit zwischen den sehr verschiedenartigen reproduktionsbezogenen Aktivitäten des Individuums in Bildungsprozessen, Familie, Freizeit und Erholung und nicht zuletzt im Betrieb. Vor allem mobilisieren sie für alle diese Prozesse, die für die Verfügbarkeit von geformter Arbeitskraft vorausgesetzt sind, die Kräfte und Energien der Individuen, ihre Steuerungspotentiale "auf Mikroebene".<sup>5</sup>

Durch die für die einzelnen Qualifikationstypen gesellschaftlich vorgezeichneten Muster der Reproduktion der Arbeitskraft und in ihnen werden Ausbildungs- und Weiterbildungsaktivitäten ebenso wie mobilitätsbezogene Entscheidungen und Aktivitäten gesteuert. Durch sie und in ihnen werden die typischen Qualitäten dieses Qualifikationstyps, ihre fachlichen und sozialen Qualifikationen, ihre Orientierungen und Verhaltensweisen geformt. Durch diese und in diesen Mustern der Reproduktion - in ihrer Aneignung, Antizipation und antizipierenden Ausfüllung durch die Individuen - entsteht und reproduziert sich in immer neuen Generationen "der" Facharbeiter, "der" qualifizierte Angelernte, "der" Ingenieur usw.

Die Existenz einer begrenzten - und damit wahrnehmbaren - Zahl solcher gesellschaftlich mehr oder minder standardisierter, aber veränderbarer Muster der Reproduktion hat also relativ verlässliche, aber zugleich relativ flexible Steuerungs- und Mobilisierungsfunktionen für die Formung, Regeneration und Allokation von Arbeitskraft: Gesellschaftliche Muster des Reproduktionsverlaufs sichern die Produktion und Reproduktion der wichtigsten und am deutlichsten konturierten gesellschaftlichen Qualifikationstypen und damit die Gliederung des Gesamtarbeiters selbst.

(2) Damit tragen sie wesentlich zur Lösung eines zentralen gesellschaftlichen **Widerspruchs zwischen Produktion und Reproduktion** bei, der darin besteht, daß betriebliche Produktionsprozesse reproduzierte Arbeitskraft

---

5 Ausführlichere konkrete Darstellungen am Beispiel der Reproduktionsverlaufsmuster des Facharbeiters und des qualifizierten Angelernten der Prozeßindustrie finden sich im Beitrag von Drexel in diesem Band, S. 33 ff.

voraussetzen, diese aber nicht selbst sichern, sondern sie sogar notwendigerweise gefährden. (Asendorf-Krings u.a. 1976; Drexel 1982; Böhle 1982; Döhl, Sauer 1983). Konkreter: Die Existenz gesellschaftlicher Muster des Reproduktionsverlaufs trägt zum Nicht-Manifestwerden gesellschaftlicher, betrieblicher und individueller Probleme bei, die ohne solche Steuerungs- und Mobilisierungsmechanismen unvermeidlich wären in einer Gesellschaft, welche die Reproduktion von Arbeitskraft nicht oder nur punktuell plant und schon gar nicht per gesellschaftlichem Konsens oder Diktat regelt, sondern sie aus gutem Grund weitgehend in der Verantwortung der Individuen beläßt und in bestimmten Aspekten zunehmend in diese verweist.

Auch wenn für jeden Qualifikationstyp ein spezifisches gesellschaftliches Reproduktionsverlaufsmuster existiert, münden nicht alle Individuen - um ein schichtungstheoretisches Mißverständnis zu vermeiden - in ein solches Muster ein. Nicht alle Individuen, die einer Arbeitskräftekategorie angehören, sehen "ihr" Muster in voller Deutlichkeit. Und nicht alle Individuen, die in ein solches Muster einmünden, wollen bzw. können auch alle weiteren durch dieses Muster vorgezeichneten Schritte und Prozesse vollziehen. Dies ist jedoch kein Einwand gegen ihre Bedeutung (bzw. gegen dieses Konzept): Die in einer Gesellschaft gegebenen Reproduktionsverlaufsmuster, so kann man resümieren, sind zugleich Realität und Fiktion, aber realitätsmächtige Fiktion. Es geht gerade nicht um die Individuen und die vollständige und bruchlose Zuordnung aller Individuen einer Gesellschaft zu einem typischen Muster, sondern darum, daß eine große Zahl von Individuen mit ausreichender Verlässlichkeit solche Muster wahrnimmt, sich an ihnen orientiert und die eigene Arbeitskraft zu einer für einen Qualifikationstyp charakteristischen formt und als solche erhält. Daß in diese Prozesse viele Individuen nicht einbezogen werden, daß Individuen aus diesen Laufbahnen "herausfallen" oder "ausscheren", wird nur dann zum Problem, wenn dadurch dem Produktionsprozeß nicht mehr in ausreichendem Umfang adäquat reproduzierte Arbeitskraft zugeführt wird.

Solange und soweit dies nicht der Fall ist, sind solche (Selbst-)Aussonderungsprozesse und noch mehr die vielen Übergangs- und Mischformen für den Produktionsprozeß bedeutungslos, ja, sie können selbst hochfunktional sein. Sie bieten Lösungspotentiale für Folgeprobleme ("Dysfunktional

litäten")<sup>6</sup> solcher verfestigter Strukturen: Flexibilitäts- und Innovationspotentiale, Puffer und Schmiermittel zugleich in einem durch diese Strukturen in seinen wesentlichen Abläufen gesicherten Funktionszusammenhang, der aber durch eben diese auch von Rigiditäten bedroht ist.

(3) Diese Sichtweise hat Bedeutung für die Interpretation von Differenzierungs- und Individualisierungstendenzen: Eine volle und dauerhafte Erosion aller sozial typisierten Reproduktionsbedingungen und Verlaufsmuster, wie sie die Individualisierungsthese impliziert, ist aufgrund von deren Mobilisierungs- und Steuerungsfunktionen wenig wahrscheinlich. Zwar ist die Funktionalität einer Struktur für ein gesellschaftliches Problem keine ausreichende Erklärung für ihre Entstehung und auch keine ausreichende Begründung für ihre Fortexistenz auf Dauer. Jedoch stärken und stabilisieren die Funktionen, die unterschiedliche, einigermaßen stabile Reproduktionsverlaufsmuster für die Interessen von Betrieben, Staat und Lohnabhängigen - selbst wenn von diesen z.T. nur ausschnittshaft wahrgenommen - haben, diese auch gegen mögliche Erosionstendenzen; dies gilt zumindest solange, als es andere Lösungen dieser Problematik nicht gibt (vgl. ausführlich den Beitrag von Drexel in diesem Band, S. 33 ff.).

Diese Einschätzung ist natürlich von grundlegender Bedeutung für die Sinnhaftigkeit eines Konzepts, das, von der Gliederung des Gesamtarbeiters in gesellschaftliche Qualifikationstypen und von Reproduktionsverlaufsmustern ausgehend, die Konstitution von Klassenfraktionen erklären will.

#### **4. Reproduktionsverlaufsmuster - Grundlage subjektiver und politischer Konstitution von Klassenfraktionen**

Die Reproduktionsverlaufsmuster einer Gesellschaft konstituieren - etwas schematisch dargestellt - deren wichtigste Klassenfraktionen über Prozesse auf mehreren Ebenen:

- 
- 6 So können etwa Erfordernisse der Veränderung von Qualifikationsstrukturen und Versuche zur Schaffung neuer Arbeitskräftekategorien scheitern am besonderen Beharrungsvermögen der Reproduktionsmuster traditioneller Arbeitskräftekategorien (vgl. Drexel 1982 und den Beitrag von Drexel in diesem Band, S. 33 ff.).

(1) Lohnabhängige mit demselben Reproduktionsverlaufsmuster durchlaufen gleiche oder sehr ähnliche Sequenzen der Erzeugung, der Erhaltung bzw. Vernutzung und der Vermarktung ihrer Arbeitskraft. In diesen Gemeinsamkeiten bestimmt sich eine **gleiche und gemeinsame vielgliedrige Beziehung zu Kapital** (genauer: zu vielen Einzelkapitalen, denen im Verlauf des Erwerbslebens die eigene Arbeitskraft verkauft wurde bzw. werden kann) und **Staat** (zu seinen verschiedenen Institutionen, von denen im Lebensverlauf die individuelle Reproduktion beeinflusst wird). Diese nicht nur synchron, sondern auch diachron strukturierte Beziehung ist die strukturell objektive Grundlage einer gesellschaftlich relevanten Klassenfraktion.

Die Einbeziehung auch des Staates als Vermittler und Träger gesellschaftlicher Reproduktionsprozesse ist wichtig: In einem auf Reproduktionsverlaufsmustern begründeten Konzept von Klassenfraktion können und müssen auch solche gesellschaftlichen Strukturen, die den unmittelbaren Austausch zwischen Arbeitskraft und Kapital überlagern oder ihm komplementär sind, aufgenommen werden. Auch sie sind zum einen vielfach nach Qualifikationstypen unterschiedlich strukturiert (vgl. etwa Mayer, Müller 1989). Zum anderen erzeugen sie auch da, wo dies nicht der Fall ist, im Kontext der sonstigen nach Qualifikationstypen unterschiedlichen Reproduktionsbedingungen ganz unterschiedliche Wirkungen; die eher kumulativen als kompensatorischen Wirkungen staatlicher Transferleistungen sind oft nachgewiesen worden, ebenso die schichtspezifische Selektivität der Zugangsmöglichkeiten zu Bildung, Kultur und anderem "öffentlichen Konsum" (z.B. Zapf 1981; Heinze 1983; Blossfeld 1987).

Ein Beispiel: Die Ansprüche von Ungelernten auf Arbeitslosengeld und Rente sind niedriger, z.T. weniger gesichert als die anderer Arbeitskräftekategorien. Sie erhalten bei Einschränkung ihrer Leistungsfähigkeit und dadurch bedingter Umsetzung auf niedriger entlohnte Arbeitsplätze keine Berufsunfähigkeitsrenten zur Kompensation von Einkommensverlusten, wie sie Facharbeitern zustehen.

(2) Lohnabhängige mit gleichem Reproduktionsverlaufsmuster haben jeweils spezifische **Beziehungen** nicht nur zu Kapital und Staat, sondern auch **untereinander** und zu den Lohnabhängigen mit andersartigen Reproduktionsverlaufsmustern. Dadurch konstituiert sich objektiv und subjektiv die Grundlage von Klassenfraktionen: sozio-professionelle Gruppen mit konturierter Selbst- und Fremdwahrnehmung. In einer Vielzahl von interaktiven und kommunikativen - vor allem, aber nicht nur auf ihre ähnliche Stellung im Produktions- und im Reproduktionsprozeß bezogenen - Prozessen formen und verfestigen sich gruppenspezifische Wahrnehmungen und Bewertungen, gruppenspezifisches Verhalten und darin angelegte Potentiale für Gruppenhandeln.



Ein komplexes Gefüge von Prozessen ist hier wirksam: Durchlaufene und antizipierte Reproduktionsbedingungen sind im weitesten Sinne immer auch Sozialisationsmechanismen, die Denken und Handeln in typischer Weise wesentlich prägen, wie verschiedene Arbeiten eindrucksvoll gezeigt haben (z.B. Hoff u.a 1985; Lappe 1985; 1986; 1993; Wolf u.a 1985). Individuen finden in der Gesellschaft und - feingliederiger, präziser - in ihrem Milieu Vorstellungen über die für sie zugänglichen und angemessenen Bildungs- und Berufsverläufe vor, eignen sie sich an, bewerten sie, "entscheiden sich" für sie (soweit sie Alternativen haben) oder vollziehen (erleiden) die Entscheidungen anderer und versuchen, innerhalb dieser vorgegebenen Strukturen zu optimieren. Gegebene gesellschaftliche Muster zeichnen also die individuelle Wahrnehmung von "angemessenen" und "unzumutbaren" Reproduktionsbedingungen vor, sie bestimmen Normen der Bewertung von reproduktionsrelevanten Veränderungen wesentlich mit.

Damit sind sie eine wichtige Grundlage für gruppenspezifisches Verhalten und potentiell Gruppenhandeln. Diese können ihrerseits wiederum nicht nur solche Reproduktionsverlaufsmuster stabilisieren oder auch verändern, sondern Sichtweisen und Bewertungsmaßstäbe verfestigen und damit gruppenspezifische sozio-kulturelle Strukturen - Lebensstile und Identitäten, Sozialmilieus - mitprägen.<sup>7</sup> Solche kulturellen Strukturen können sich, so ist zu vermuten, auch bei Erosion der ihnen korrespondierenden Reproduktionsmuster für eine gewisse Zeit stabil erhalten und damit u.U. zu deren Revitalisierung beitragen; doch ist diese "Realitätsmächtigkeit einer Fiktion" natürlich auch nicht zu überschätzen.

(3) Der Begriff der Klassenfraktion muß aber auch den **Interessenbezug** und den darauf basierenden **politischen Handlungs- und Konfliktbezug** des Klassenbegriffs einlösen.

Reproduktionsverlaufsmuster definieren zunächst die je spezifischen reproduktionsrelevanten objektiven Interessen der jeweiligen Lohnabhängigen. Sie definieren damit, was als Interessenverletzung gilt, ebenso wie Möglichkeiten und Perspektiven der Verbesserung von typischen Repro-

---

7 Allerdings sind diese natürlich auch von anderen Bedingungen mitbestimmt, vor allem von regionalen Lebensbedingungen und Traditionen, von ethnischen und religiösen Zugehörigkeiten und dadurch bedingten Traditionen etc.

duktionsbedingungen. Damit zeichnen sie reproduktionsbezogene politische Bewertungen und reproduktionsbezogenes politisches Handeln vor - determinieren es nicht, aber machen bestimmte aktuelle Beurteilungen und Bewußtseinsformen, bestimmte politische Verhaltensweisen wahrscheinlicher als andere.

Es ist also nicht davon auszugehen, daß jedes Reproduktionsverlaufsmuster politisches Handeln und politische Strategien "seiner" Klassenfraktion determiniert, aber auch nicht davon, daß diese, wie für "Klassenhandeln" vielfach postuliert, eigenen übergreifenden Logiken folgt. Die Antwort ist komplizierter, als es diese Alternative suggeriert:

Reproduktionsverlaufsmuster kanalisieren, um die These vorweg kurz zusammenzufassen, auf Reproduktionsbedingungen bezogene politische Strategie- und Handlungsmöglichkeiten von Teilkollektiven, also das, was in bezug auf Reproduktionsbedingungen an Strategien und Handlungen möglich ist, und das, was sich verbietet. Auf der Grundlage dieser doppelt filternden Konditionierung können Teilkollektive mit gleichem Reproduktionsverlaufsmuster zur politischen Klassenfraktion werden.

Damit sind die wichtigsten Aspekte und (Teil-)Prozesse der Konstitution von Klassenfraktionen skizziert.

Wichtiger als eine weitere Entfaltung des angenommenen mehrgliedrigen dialektischen Zusammenhangs zwischen objektiver Grundlage und subjektiven Prozessen und Strukturen erscheint es an dieser Stelle, einige Spezifika eines Ansatzens an Reproduktionsverlaufsmustern deutlich zu machen.

## **5. Soziale Differenzierung und Klassenfraktionen - ein forschungsstrategisches Zwischenresümee**

Die im vorhergehenden in ihren wichtigsten Dimensionen ausgeleuchtete Bestimmung von Klassenfraktionen hat spezifische Implikationen für die Erfassung und Interpretation sozialer Differenzierung, in denen sie sich zum Teil deutlich von traditionellen Konzepten unterscheidet. Dies sei zur Verdeutlichung kurz resümiert.

Mit diesem Konzept werden (erstens) nicht nur die Beziehungen zwischen Lohnarbeitern und "ihrem" Kapital in einem bestimmten Moment erfaßt, sondern das sich im Zeitablauf verändernde Insgesamt ihrer Beziehungen mit u.U. vielen Kapitalen. Damit kommen gesellschaftliche (z.B. Branchen-)Bezüge wie auch eine darauf basierende verborgene Mikro-Dynamik von Orientierungen und Verhaltensweisen ins Blickfeld.

Für "Arbeitnehmer-Verhalten" und -perspektive der qualifizierten Angelernten, für ihr individuelles und kollektives Verhalten ist die Tatsache, daß sie in der Regel ihren Berufsweg mit einer Lehre im Handwerk oder Kleingewerbe begonnen haben, bevor sie in einen großen Industriebetrieb übergewechselt sind, von erheblicher Bedeutung. Dasselbe gilt für die Tatsache, daß sie jetzt und in Zukunft dauerhaft an diesen einen Betrieb gebunden sind, wenn sie nicht wieder voll auf den Ungelernten-Status zurückfallen wollen. Analoge Bedeutung hat für die Facharbeiter die Tatsache, daß sie in der Regel in industriellen Betrieben, aber häufig in einer ganzen Reihe von Betrieben gearbeitet haben bzw. arbeiten werden: Maßstäbe für die Bewertung gegebener Bedingungen, aber auch Betriebs- oder Branchenbezug von Verbesserungsforderungen und Auseinandersetzungen u.a.m. sind davon wesentlich geprägt.

Dazu kommt (zweitens), daß Reproduktionsverlaufsmuster in der skizzierten Definition nicht nur den Austausch von Reproduktionsressourcen und -gefährdungen zwischen Lohnabhängigen und Einzelkapital einbeziehen, sondern auch gesellschaftlich vermittelte Prozesse der Reproduktion, für die Mehrwert abgezogen und vom Staat oder anderen gesellschaftlichen Instanzen umverteilt wird. Das Konzept des Reproduktionsverlaufsmusters und der darauf gründenden Klassenfraktion nimmt also einen guten Teil der das Arbeitsverhältnis im Betrieb überlagernden gesellschaftlichen Reproduktionsprozesse (Transfereinkommen etc.) und die daraus resultierenden sozialen Differenzierungen auf, die ganz wesentlich zu dem Eindruck zunehmender "Individualisierung", Diffusität und Erosion sozialer Strukturierung beitragen.

Mit einer solchen wie der hier skizzierten Herangehensweise kann (drittens) die ebenso traditionsreiche wie unfruchtbare Entgegensetzung von objektiven und subjektiven Konstitutionsmomenten von Klassen(-Fraktionen) aufgehoben werden in einem - zugegeben komplizierten und vielfach gebrochenen (und darüber hinaus um ideologische Strukturen mit eigener Logik anzureichernden) - dialektischen Zusammenhang.

Dieser Zusammenhang bekommt (viertens) seine besondere Qualität durch die Einbeziehung der (lebens-)zeitlichen Dimension der Vergesellschaftung der Individuen: Zentral ist hierbei, daß das Ansetzen der Be-

stimmung von Klassenfraktionen an Reproduktionsverlaufsmustern nicht nur Widerspiegelung von und Reaktion auf aktuelle Reproduktionsbedingungen, sondern auch die für die eigene Arbeitskräftekategorie typische Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft zu erfassen erlaubt, ja zu erfassen zwingt: Immer ist - so die zentrale Annahme - zugleich die typische Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft, die im Reproduktionsverlaufsmuster vorgezeichnet ist, gleichzeitig präsent, wenn eine reproduktionsrelevante Veränderung wahrgenommen, wenn sie bewertet und wenn auf sie reagiert wird. Dies gilt - um die Stoßrichtung dieser Annahme bewußt zuzuspitzen - auch jenseits der Variationen individueller Biographien, jenseits der möglichen Abweichungen der tatsächlichen Reproduktionsgeschichte eines Individuums vom Reproduktionsverlaufsmuster "seines" Qualifikationstyps.

Ingenieure antizipieren auch bei konjunkturell bedingt schlechteren Bedingungen des Einstiegs ins Berufsleben, bei parzellierten Arbeitsaufgaben und objektiv reduzierten Aufstiegsmöglichkeiten, in der Regel die "eigentlich guten" Karriereperspektiven des Ingenieurs mit ihren Aufstiegs- und Lohnzuwachschancen, gesichertem Arbeitsplatz und allenfalls durch ein Veralten von Kenntnissen bedingten Risiken. Sie widmen trotz verschlechterter Bedingungen große Teile ihrer Freizeit der Weiterbildung, organisieren sich vergleichsweise selten in Gewerkschaften, in großem Umfang aber in ständischen Ingenieurverbänden, die ingenieurspezifisches Fach-, Professions- und Marktwissen up to date halten (Hügel, Schmid 1984).

Junge Angelernte wissen, daß sie das aktuell durch Schichtarbeit etc. erreichte relativ hohe Einkommen nicht auf Dauer werden halten können, daß sie später mit einiger Wahrscheinlichkeit in ihrer körperlichen Leistungsfähigkeit eingeschränkt sein und dann entweder arbeitslos werden oder - in Großbetrieben - mit Auffanglösungen in Form von Schonarbeitsplätzen rechnen und/oder betrieblich mit Hilfe abgestützter Vorzeitverrentungen o.ä. vorzeitig "invalidegehen" können. Gerade ein Wegbrechen dieser Auffanglösungen - etwa bei Betriebsschließungen ohne entsprechendes Einspringen des Staates - ruft besondere Empörung und Protestaktionen hervor, und zwar nicht nur bei unmittelbar betroffenen, bereits verschlissenen Arbeitskräften (Bosch 1978).

Diese Präsenz des gesamten Reproduktionsverlaufsmusters als Steuerungsgröße neben dem Gefüge der aktuellen Reproduktionsbedingungen zeigt sich nicht nur in Form von antizipierten Bilanzen bei Bildungs-, Ausbildungs- und Berufswahlentscheidungen. Sie läßt sich auch als Hintergrund für die vielfach konstatierte Befriedungsfunktion von in einem Betrieb gegebenen Aufstiegchancen vermuten: als positive Einfärbung des Erlebens der aktuellen Situation und ihrer Bewertung durch Antizipation möglicher künftiger Verbesserungen.

Im Rahmen dieses Konzepts werden also geteilte Situationsdefinitionen und kollektive Akteure nicht nur durch "stabile und langfristige Zuordnungen zwischen Individuen und Positionen" (Berger 1990) konstituiert, sondern gerade auch durch die Zuordnung von Individuen zu gesellschaftlich standardisierten Veränderungssequenzen mit u.U. durchaus kurzer Verweildauer in einzelnen Etappen. Genauer: Eine auf diesem Konzept basierende These besagt, daß Situationsdefinition und kollektive Aktion jeweils im Spannungsfeld zwischen solchen diachron strukturierten Einflußgrößen und den Einflüssen der aktuellen Situation mit ihren - ebenfalls in der Regel mehrdimensionalen - Reproduktionsbezügen stehen; welches dieser Einflußgefüge sich stärker oder schwächer durchsetzt, in welcher Weise sie Verbindungen eingehen oder gegeneinanderlaufen und mit welchen Folgen, ist zunächst offen.

Diese Annahme einer Mediatisierung von Sichtweisen und Verhaltenspotentialen über das typische Reproduktionsverlaufsmuster schließt Einflüsse eines übergreifenden gesellschaftlichen Bewußtseins nicht aus. Eventuell vorhandene Elemente eines solchen Bewußtseins (und Verhaltens) existieren jedoch, so die These, nicht "rein", sondern sind fraktionsspezifisch überformt durch das typische biographische Muster dieser Klassenfraktion und seine Wahrnehmung im Kontext der Reproduktionsmuster anderer Faktoren; ebenso können umgekehrt fraktionsspezifische Sichtweisen und Verhaltenspotentiale durch solche Elemente überformt sein.

Zur Begründung von Klassenfraktionen an Reproduktionsverlaufsmustern anzusetzen, hat (fünftens) eine wichtige Implikation für das Verhältnis von Klassenfraktionen zueinander: Einzelne Klassenfraktionen sind nicht voll gegeneinander abgegrenzt, weder objektiv noch subjektiv. Manche sind miteinander "verzahnt" durch typische Mobilitätspassagen und durch deren Präsenz im - erinnernden und antizipierenden - Bewußtsein, in Eigenschaften und Verhaltensweisen der Individuen, die dieser Fraktion in einem bestimmten Moment zugehören. Und jede dieser Klassenfraktion ist durch diese dynamische Verzahnung mit anderen Fraktionen durch Herkunft und mögliche Zukünfte eines Teils ihrer Mitglieder quantitativ und qualitativ, objektiv und subjektiv mitbestimmt.

Besonders deutlich ist dies beim Verhältnis von Technikern und Meistern zur Facharbeiterschaft: Die gemeinsame Vergangenheit einer industriellen Lehre und anschließender Tätigkeit als Facharbeiter sichert nicht nur gleichzeitig soziale Nähe und Distanz, sondern auch die dynamische Kohärenz zwischen diesen Gruppen, die in besonderer Weise flexible Arbeitsteilung und Kooperation ermöglicht.

All die skizzierten Wechselwirkungen von objektiven und subjektiven Bedingungen und Prozessen, die im Spannungsfeld von selbsterfahrener bzw. sozial nahe beobachteter Vergangenheit und möglicher Zukunft erfolgen, schaffen (sechstens) besondere Potentiale für fraktionsspezifische Wahrnehmungen und Bewertungen und damit auch für fraktionsspezifisches Verhalten und Handeln. Diese Potentiale werden unter bestimmten gesellschaftlich-historischen Voraussetzungen (ganz oder teilweise) relevant - und lassen damit Klassenfraktionen auch zur empirisch sichtbaren Realität werden -, bleiben unter anderen Bedingungen mehr oder minder latent, unsichtbar in ihren möglichen strukturierenden Wirkungen. Das bedeutet, daß die Zugehörigkeit zu einer Klassenfraktion im Alltag nicht immer und unbedingt Bedeutung hat, daß sie aber in Situationen Bedeutung bekommt, in denen das gemeinsame Reproduktionsverlaufsmuster tangiert ist, etwa bei Verschlechterung wichtiger typischer Reproduktionsbedingungen (ausführlicher Drexel 1985).

Und schließlich sind (siebtens) auf der Basis dieses Konzepts beobachtbare Aufweichungen von Lebensstilen und sozialen Milieus - oft eher: von deren auffälligsten Merkmalen und Erscheinungsformen - nicht notwendigerweise als Beginn ihres Verschwindens, sondern zunächst eher als zeitweise Flexibilisierungsphänomene zu interpretieren, denen Restabilisierungen der traditionellen Muster oder Restrukturierungen auf neuer Grundlage folgen können.

## **6. Klassenfraktionen, Konkurrenz und die Klasse der Lohnabhängigen - Anreicherung und neue Fragen**

Das skizzierte Konzept der Klassenfraktionen hat Implikationen für den Klassenbegriff selbst:

Der Begriff der Klasse der Lohnabhängigen muß - so lautet ein wichtiges Resümee - die vielgliedrige und multiprozessuale innere Fraktionierung und Dynamik "der" Klasse, die durch Reproduktionsverlaufsmuster begründet wird, aufnehmen: Er kann nicht nur definiert werden durch das Lohnarbeitsverhältnis und die Entgegensetzung gegenüber dem Kapital. In einem reicheren Verständnis ist er auch zu bestimmen durch die innere Vielgliedrigkeit der Klasse, durch die partielle Verzahnung ihrer einzelnen Teilkollektive und durch die Fraktionierung von deren Interessen.

Das bedeutet, daß auch deren Potentiale zur Konkurrenz und Gegensätzlichkeit, die über den gesamten gesellschaftlichen Reproduktionsprozeß und seine Widersprüchlichkeit vermittelt ist, mitaufgenommen werden müssen:

(1) Ganz generell gesprochen, **regulieren** gesellschaftliche Muster des Reproduktionsverlaufs im hier definierten Sinn die **latente Konkurrenz** der Lohnabhängigen untereinander:

Ein Reproduktionsverlaufsmuster bestimmt zum einen das innerhalb einer Klassenfraktion übliche, sogar notwendige und damit auch sozial zulässige Konkurrenzverhalten in seinen Bandbreiten und Ausdrucksformen.

Die Arbeitsplatz-, Lohn- und Belastungskarriere des qualifizierten Angelernten enthält sehr viel stärker ausgeprägte "Bewährungsnotwendigkeiten" als die auf einem deutlich höheren Niveau ansetzende und flacher verlaufende Arbeitsplatz-, Lohn- und Belastungskarriere des Facharbeiters. Sie macht damit individuelles und demonstratives Leistungsverhalten viel eher legitim als beim Facharbeiter, der sich primär "in seiner Truppe" bzw. in der Facharbeiterschaft des Betriebs insgesamt und nur sehr vorsichtig damit abgestimmt auch individuell zu bewähren hat; etc.

Reproduktionsverlaufsmuster sistieren zum anderen auch die Konkurrenz zwischen verschiedenen Klassenfraktionen, indem sie übliche und damit als angemessen angesehene Zusammenhänge zwischen bestimmten Bildungs- und Ausbildungsniveaus sowie einer bestimmten Dauer der Berufstätigkeit einerseits und spezifischen Einsatzbereichen andererseits festlegen und damit direkt oder indirekt Arbeitsteilungsgrenzen und Zugangsrechte zu bestimmten Positionen verfestigen.

Meister und Akademiker (z.B. Chemiker) kommen sich normalerweise nicht "ins Gehege", ihre Karrieremuster verlaufen übereinander, ihre Einsatzbereiche sind gegeneinander abgegrenzt; und auch da, wo sie eng aneinander angrenzen oder einander überlappen können (in der Leitung von Produktionsabteilungen etwa), verhindern nicht nur unterschiedliche Stellung in der Hierarchie und Unterschiede in der Aufgabendefinition, sondern vor allem auch unterschiedliche (Bildungs-)Herkunft, unterschiedliche Erwartungshorizonte in bezug auf die weitere Karriere, die Einordnung in unterschiedliche Entlohnungssysteme (Meistergruppen, Akademikergruppen bzw. außertarifliche Entlohnung) usw. eine Totalisierung von Konkurrenz.



Dieses Stillegen von Konkurrenz zwischen Arbeitskräftekategorien bedeutet allerdings nur partiell und begrenzt auch ein Stillegen von Konfliktpotential: Die Unterschiedlichkeit von Reproduktionsmustern verschiedener Arbeitskräftekategorien impliziert Unterschiede in den dominanten Interessenbezügen - Unterschiede, die unter bestimmten Bedingungen auch zu Interessengegensätzen werden können.

So können z.B. in den aktuellen Restrukturierungsprozessen, in denen das vermehrte Angebot an qualifizierten Ingenieuren und neuen Technologien (mit ihren Potentialen zu arbeitsorganisatorischen Veränderungen) sowie verschärfte Rationalisierungsimpulse zusammentreffen, die Interessen von Ingenieuren und Facharbeitern in Konflikt geraten: Ingenieure müssen ein Interesse an forcierter Einführung möglichst anspruchsvoller neuer Technik haben, um ihre Kompetenzen und Einsatzmöglichkeiten auszuweiten, auch in die sogenannten Technischen Büros (Produktionssteuerung, Arbeitsvorbereitung etc.) hinein; Facharbeiter müssen ein Interesse daran haben, daß zumindest ein Teil der neuen Techniken "benutzerfreundlich" gestaltet und in der Werkstatt verankert wird, und daß die Technischen Büros qualifikatorisch und faktisch für sie als Aufstiegsraum zugänglich bleiben, so daß Übergänge in den Angestelltenstatus und in weniger belastete Arbeitssituationen nicht blockiert werden.

(2) Solche Entwicklungen sind nicht als periphere und einzelne, auch nicht als nur betriebliche Phänomene zu betrachten, sondern in ihrem systematischen Zusammenhang: Die Reproduktionsverlaufsmuster einer Gesellschaft in ihrer Gesamtheit bestimmen in ihren vieldimensionalen Relationen zueinander **Nähe und Distanz, Konvergenzen und Spannungen zwischen Klassenfraktionen**. Sie bestimmen also, in klassischen Termini, latente (mögliche oder wahrscheinliche) politische Spaltungen, aber auch potentielle politische Allianzen zwischen Klassenfraktionen.

Dies hat weitreichende politische Bedeutung: Das Gefüge der Reproduktionsverlaufsmuster einer Gesellschaft zeichnet, so die These, in erheblichem Umfang die Politikpotentiale der Klasse der Lohnabhängigen insgesamt und ihrer Organisationen, die möglichen und die sich verbietenden politischen Strategien und Prozesse und die dafür mobilisierbaren Kräfte vor. Dieses Gefüge ist damit eine vielgliedrige Bestimmungsgröße für die politischen Kräfteverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit; eine Bestimmungsgröße, die weitgehend unsichtbar ist und lange unsichtbar bleibt, aber in bestimmten Konstellationen sichtbar werden kann.

Phänomene eines solchen unerwarteten Aufbrechens von partikularistischen Interessendivergenzen mit der Folge massiver Schwächung der Arbeiterbewegung hat es z.B. in Italien in den 70er Jahren - nach einer langen Periode des "blocco", egalitaristischer Forderungen und tatsächlich nivellierender Veränderungen - ge-

geben, als sich die besonders qualifizierten und politisierten Spitzengruppen der Arbeiterschaft, die lange diese Forderungen wesentlich vorangetragen hatten, gegen eine weitere Nivellierung wandten.

Ob solche durch die internen Konkurrenzstrukturen vorgezeichneten Spaltungspotentiale tatsächlich genutzt, ob und in welcher Weise sie in Strategien und politisches Handeln umgesetzt werden, hängt vor allem ab von Existenz und Art der involvierten sozialen Akteure: davon, ob konkurrierende Interessen in partikularistischen Organisationen verankert und von diesen organisatorisch verstärkt oder aber durch eine gemeinsame Organisation "aufgefangen" werden; davon, ob sie als Produkt objektiver Bedingungen, als spalterische Absichten der Gegenseite oder als "Schuld" der konkurrierenden Gruppen angesehen werden; von normativen Vorstellungen insbesondere zur Legitimität partikularistischer Strategien und Gruppenkonflikte usw. Aber natürlich spielt auch das Ausmaß der objektiven Verschärfungen der Konkurrenz eine Rolle.

Diese Erklärung von Fraktionierung und ihrer politischen Implikationen unterscheidet sich deutlich von der handlungstheoretischen Erklärung amerikanischer Radicals, nach der soziale Differenzierungen und Konkurrenzen bewußt von Unternehmern und Staat geschaffen werden mit dem Ziel, die Arbeitnehmerschaft zu spalten. Was bei den Radicals die Entstehung solcher Strukturen bestimmt - das Interesse, spezifische politische Handlungspotentiale für Betriebe zu schaffen -, ist im hier vorgetragenen Konzept eine mögliche "Funktionalität" neben anderen (vor allem neben solchen der Steuerung, der Formung und Allokation von Arbeitskraft). Analoges gilt für das logisch ähnliche Argument, solche Muster seien auf "Schließungs"-Interessen und -aktivitäten bestimmter Arbeitskräftegruppen zurückzuführen.

Allerdings ist damit nicht ausgeschlossen, daß soziale Akteure solche "Spaltungsfunktionen" bewußt nutzen und sie bei Schaffung differentieller Reproduktionsbedingungen und -verläufe durchaus mit anstreben; dies zeigt etwa die Geschichte der Schaffung und Ausgestaltung des Angestelltenstatus sehr deutlich.

In dieser Sicht ist objektive und subjektive innere Fraktionierung nicht ein defizitärer Zustand, ein historisches "Noch-Nicht", sondern notwendige Spannung zwischen Differenzierung und Einheit, die sich immer wieder in anderen Formen reproduziert; eine Spannung, die sich vielleicht derzeit - soweit die Individualisierungsthese empirisch berechtigt ist - verstärkt, in anderen historischen Perioden zurücktritt, die aber als vielfältiges Potential zur Lösung von Reproduktionsproblemen einer Gesellschaft ohne gesamtgesellschaftliche Planung und Steuerung notwendig bleibt.

(3) Mit einem solchen Klassenbegriff, der ihre innere Fraktionierung und Dynamik akzentuiert, stellt sich die Frage, ob **"die Klasse"** (im Singular) überhaupt ein sinnvolles Konzept ist, allerdings natürlich verschärft: Welchen Sinn macht der Begriff der Klasse der Lohnabhängigen, wenn so vielfältige und ganz zentrale gesellschaftliche Mechanismen auf die Konstitution von Klassenfraktionen zielen, so daß die darauf basierenden gesellschaftlichen Strukturen wohl von großer Dauer sind?

Die gängigste Begründung für die empirische Relevanz des Begriffs der Klasse ist ja das generelle Risiko der Arbeitslosigkeit, in dem der "gemeinsame Nenner" der Lohnabhängigkeit empirisch zum Ausdruck kommt. Allerdings realisiert sich gerade dieses Risiko sehr stark gestuft, kann also eigentlich kein ausreichendes Argument für soziale Homogenität der Lohnabhängigen sein.

Eine zweite Begründung verweist auf historische Tendenzen einer zunehmenden Homogenisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen und damit auf materielle Grundlagen für eine objektive und subjektive innere Angleichung und Vereinheitlichung der Klasse der Lohnabhängigen, für ein "Sich-Heraus-Prozessieren" einer auch empirisch zunehmend sichtbar werdenden homogenen Klasse. Dieses zweite Argument ist aber, nach dem hier vorgestellten Konzept, systematisch begrenzt: durch die dauerhafte, sich notwendigerweise immer wieder (in verschiedenen Formen) reproduzierende Unterschiedlichkeit von Reproduktionsverläufen und -bedingungen.

Sollte man dann nicht, statt am und mit dem Begriff "der" Klasse, lieber an der theoretischen Bestimmung von Klassenfraktionen und an empirischen Analysen zu spezifischen Klassenfraktionen arbeiten? Sollte man, wie Kreckel (1990) vorschlägt, sich darauf beschränken, ihn als einen strukturtheoretischen Begriff zu nutzen?

Diese Fragen sind natürlich, das wird man nach dem bisherigen Argumentationsgang vermuten, ein bißchen rhetorisch.

## **7. Klassenfraktionierung, Klassenpolitik und Klasseneinheit**

(1) Die abstrakten Begriffe "Klasse" und "Klassenverhältnis" gewinnen empirische Sichtbarkeit und Relevanz vor allem in **politischen Prozessen**:

als Bezugspunkt und Produkt von Klassenpolitik.<sup>8</sup> In den traditionellen klassischen Termini entsteht historisch die Klasse als sozial sichtbare Entität ("Klasse für sich") dadurch, daß sich die Lohnabhängigen ("Klasse an sich") organisieren und sich durch und in Klassenkämpfen zunehmend ihrer gemeinsamen Interessen bewußt werden. Daß nicht alle Interessen gemeinsame Interessen sind, daß unterschiedliche Interessen bleiben und ihre subjektive Bedeutung vielleicht sogar wächst, wird in der Regel nur als ein diesen Prozeß behindernder Faktor interpretiert, er wird in seiner inneren Struktur und Dynamik nicht systematisch erfaßt.

In dieser Sichtweise werden politische Lösungen in der Regel darin gesucht, durch übergreifende Forderungen unterschiedliche oder auch gegensätzliche Partikularinteressen einzelner Arbeitskräftegruppen zu neutralisieren: Die Konzentration von Auseinandersetzungen auf Reproduktionsverbesserungen, die für alle Klassenfraktionen relevant sind, kann fraktionsspezifische Forderungen, die interne Konflikte auslösen müßten, "heraushalten", d.h. zumindest zeitweise zurückstellen oder durch gemeinsame Forderungen in ihrer Bedeutung relativieren.

(2) Diese Sichtweise und die darauf basierende Strategie ist sicher ganz zentral, doch ist sie nicht ausreichend. Wenn man nicht von diffus bleibenden, sondern von strukturierten Interessenunterschieden, von - durch unterschiedliche Reproduktionsmuster konstituierten - Klassenfraktionen ausgeht und Klassenpolitik einbezieht, erschließen sich erweiterte konkrete Zugänge zu dieser Frage:

Klasse wird empirisch wahrnehmbare Realität auch im **gezielten dialektischen Bezug der Politik ihrer Organisationen** und politikfähiger Teilkollektive **auf die innere Fraktionierung** der Klasse. In diesem Sinn definierte Klassenpolitik nimmt die synchrone und die diachrone innere Fraktionierung der Klasse und ihre vielgliedrige Dynamik systematisch auf.

---

8 Nur auf das Sichtbarwerden von Klasse als Bezugspunkt von (Klassen-)Politik konzentrieren sich die folgenden (sehr kurzen) Ausführungen. Die Möglichkeit einer Angleichung von objektiven Lebensbedingungen (und sei es in Form sozialer Risiken) und/oder Bewußtseinsinhalten als Form des Herausprozessierens von Klasse als sichtbarer Realität ist damit nicht ausgeschlossen; hier wird nur nicht weiter darauf eingegangen.

Dies ist auf mehrfache Weise möglich:

**Klassenpolitik berücksichtigt** (erstens) unterschiedliche Partikularinteressen, indem sie sie in Rechnung stellt, sich nicht voluntaristisch über sie hinwegsetzt, aber sie auch nicht verabsolutiert, sie durch Vereinheitlichungsstrategien flankiert (Nebeneinander bzw. dialektische Vermittlung von Unterschiedlichkeit und Vereinheitlichung).

Einige konkretere Formen einer solchen Politik - am Beispiel der Gewerkschaftspolitik<sup>9</sup> - mögen dies verdeutlichen:

Zunächst tendieren die inneren Strukturen und die Konzepte der Gewerkschaften vielfach dazu, die Fraktionierungen der Lohnabhängigen zu reproduzieren, ja, zu verstärken; darauf ist mit dem Stichwort Facharbeiter-Gewerkschaft oft hingewiesen worden. Sie schaffen mit diesem Bezug auf einzelne Gruppen aber zugleich auch die Voraussetzungen für die Wahrnehmung dieser partikularen Interessen im doppelten Sinn des Sehens und des Vertretens.

Die Untergliederung der Organisationsstrukturen in sog. Personengruppen und Fachgruppen, aber auch Konzepte wie das einer zielgruppenorientierten Angestelltenpolitik etc., mögen als Stichworte genügen.

Dem stehen auf der anderen Seite immer auch einheitsstiftende Konzepte gegenüber.

Beispiele dafür sind die verschiedensten Egalisierungsforderungen, etwa sog. Sockelforderungen, die im Gegensatz zu prozentualen Lohnerhöhungen die schlechter verdienenden Gruppen überproportional begünstigen, die traditionelle Forderung nach einem einheitlichen Dienstrecht im Öffentlichen Dienst oder das zum Teil bereits realisierte Konzept eines gemeinsamen Entgelttarifvertrags für Arbeiter und Angestellte.

Im Unterschied zu solchen Politiken, die Differenzierung und Einheit unvermittelt nebeneinander bestehen lassen - mit der Tendenz, daß sich in der Regel stärker die Differenzierung reproduziert -, sind Politikformen zu sehen, die Differenzierung und Einheit zu vermitteln suchen:

---

9 Es liegt auf der Hand, daß Gewerkschaften nicht die einzige Organisation sind, die eine solche Klassenpolitik verfolgen können, auch Parteien wären miteinzubeziehen; darauf kann hier nicht eingegangen werden.

**Klassenpolitik nutzt (zweitens) unterschiedliche Partikularinteressen**, indem sie die Vielfalt der Interessen und die Tatsache, daß Reproduktionsinteressen in unterschiedlichem Maße durchgesetzt sind, zum Bezugspunkt von Strategien macht, welche die in dieser Unterschiedlichkeit angelegten Spannungen und Potentiale für Durchsetzungs- und Mobilisierungsprozesse instrumentalisieren (politische Funktionalisierung von Differenzierung):

Die Mehrdimensionalität von Reproduktion kann in komplexen Konzepten ("Paketen") von gleichwertigen bzw. als gleichwertig betrachteten Forderungen für einen Ausgleich zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen genutzt werden.

Ein Beispiel dafür ist etwa eine Politik, die in einer Tarifrunde für eine besonders schlecht verdienende Gruppe vor allem auf Lohnerhöhung, für eine besonders belastete Gruppe vor allem auf Belastungsreduktion oder Urlaubsverlängerung setzt.

Und auch die über den Berufsverlauf hinweg unterschiedliche Relevanz bestimmter Reproduktionsaspekte kann für solche Kompensationsstrategien genutzt werden.

Ein Beispiel dafür sind etwa Forderungen nach günstigen Vorruhestandsregelungen für durch Schichtarbeit gut verdienende ältere Arbeitergruppen und parallel dazu nach Lohnanhebungen für schlecht verdienende jüngere kaufmännische Angestellte o.ä.

Soweit diese Forderungen jeweils partikulare Interessen dieser Gruppen aufgreifen und als äquivalent betrachtet werden, enthält eine solche Politik erhebliche Potentiale des "Abfangens", des Ausgleichens und des Integrierens divergenter Interessen.

Prozessuale Strategien des "Geleitzugs" (drittens) **instrumentalisieren** die Spreizung der Reproduktionsbedingungen und -verläufe der verschiedenen Gruppen systematisch für längerfristige Entwicklungen der Reproduktionsbedingungen aller Gruppen: Solche Strategien nutzen die relative Privilegierung bestimmter Gruppen in spezifischen Aspekten für ein "Nachziehen" anderer (wie etwa bei der allgemeinen Durchsetzung von Kündigungsschutz und verbesserter Altersversorgung geschehen). Sie akzeptieren, ja fordern gleichzeitig in dieser Perspektive immer wieder neue zusätzliche Abspreizungen der bereits privilegierten Gruppen nach oben

(wie etwa die sukzessive Verlängerung der Lohngruppenskalen nach oben hin, die über die Jahre hinweg in fast allen Tarifverträgen zu beobachten ist). Gleichzeitig versuchen solche Strategien, eine Kompression der Bandbreite der Reproduktionsbedingungen von unten her (etwa durch Eliminierung der jeweils untersten Lohngruppen) durchzusetzen und die Situation der deprivilegierten Gruppen zumindest in bestimmten Momenten und bestimmten Aspekten überproportional zu verbessern (etwa durch sogenanntes "Sockeln" in der Lohnpolitik oder durch die Schaffung besonders günstiger Zugangsmöglichkeiten für Frauen und Angelernte zur Weiterbildung).

Und Klassenpolitik versucht schließlich (viertens), partikulare Interessen zu **transformieren** in prozessualen Strategien ihrer Integration und des Konkurrenzabbaus (Interessentransformation).

Solche prozessualen Strategien der Transformation von Partikularinteressen, besonders schwierig zu realisieren, können ansetzen an objektiven Veränderungen, die bestimmte Elemente der bisherigen Reproduktionsverlaufsmuster und damit der traditionellen Interessenperspektiven und Orientierungen erodieren lassen, und sie in andere - bestehende oder neu zu schaffende - Perspektiven überführen.

Bedingungen dafür sind z.B. gegeben, wenn von Betrieben im Zuge einer neuen Rationalisierungspolitik die untere Führungsschicht reduziert, die Position des Meisters und damit auch die Aufstiegsperspektiven für Facharbeiter in Frage gestellt werden; Arbeitnehmervertretungen können in Reaktion darauf statt des Erhalts von Meisterpositionen alternative Aufstiegswege ("Facharbeiterlaufbahnen") oder äquivalente Anreicherungen und Höherbewertungen von Facharbeitertätigkeiten generell fordern und dadurch die traditionelle Orientierung auf Verbesserung für einzelne Arbeitnehmer durch Aufstieg in Meisterpositionen überführen in die Perspektive einer Verbesserung für alle und eines Konkurrenzabbaus.

Elemente solcher Formen von Klassenpolitik sind empirisch in manchem gewerkschaftlichen Tarifpaket, in den Forderungskonzepten und Strategien manches Betriebsrats usw. zu finden. Notgedrungen, um Schwächung durch Konkurrenz zu vermeiden, aus negativen Erfahrungen mit Partikularinteressen lernend, versuchen Organisationen der Interessenvertretung immer wieder, besser oder schlechter, bruchstückhaft, eine solche Klassenpolitik zu realisieren. Wenn es also zwar richtig ist, daß eine Bündelung der Interessen der Lohnabhängigen durch die Gewerkschaften wegen der



Vieldimensionalität dieser Interessen sehr schwierig ist, bietet doch gerade diese Vieldimensionalität auch Potentiale, diese Interessen durchsetzungsfähig zu machen.

Um zu **resümieren**: Die in solchen Formen von Klassenpolitik sich zeigende dialektische Bezugnahme auf die interne Fraktionierung der Arbeiterklasse und auf deren Dynamik als empirischen Ausdruck der "Einheit der Klasse" zu betrachten, ist zugleich weniger und mehr als die klassischen Aussagen zur "Herausbildung der Klasse für sich": Einheit kann sich, so die These, in einer Vielzahl von politischen Prozessen, Handlungen und Denkformen empirisch zeigen, auch unabhängig von einer Angleichung von objektiver Lage und Bewußtsein. Aber sie wird immer nur zeitweise und punktuell sichtbar, sie "taucht auf" (Kreckel 1990) und, wie man wohl hinzufügen muß, sie taucht auch immer wieder ab.

Ob sich über die Summe dieser Auf- und Abtauchprozesse etwas verändert, ob ihre objektiven und subjektiven Resultate kumulativ zu einer Homogenisierung von materieller Situation und/oder Bewußtsein führen, oder ob sie Zyklen von Angleichung und Differenzierung, gar wachsender Differenzierung traversieren, ist eine nur empirisch zu beantwortende Frage.

(3) Eine wichtige Abstützung solcher Formen von Klassenpolitik ist das Bewußtsein des gemeinsamen Nenners divergenter Partikularinteressen: **Bewußtsein der prinzipiellen Gefährdung der Reproduktion** aller Lohnabhängigen und der für alle bestehenden Notwendigkeit, ausreichende Reproduktionsbedingungen zu sichern, auch wenn dies je nach konkreten Umständen sehr verschiedene und eventuell auch konkurrierende Formen annehmen kann.

In den Prozessen der Entstehung eines solchen Bewußtseins kann der abstrakte Begriff der Reproduktion - Reproduktion sans phrase gewissermaßen - zum gedanklichen und politisch-ideologischen Instrument werden, das die zumindest punktuelle und zeitweise Herstellbarkeit von politischer Einheit trotz der Verschiedenheit objektiver und subjektiver Lebensbedingungen befördert: Die relative Legitimität von Partikularinteressen, auch von konkurrierenden Partikularinteressen, kann sichtbar gemacht, ihre konfliktverschärfende Wahrnehmung als individueller oder Gruppenegoismus überwunden und ihre Aufhebung auf nicht-voluntaristi-

sche Weise anvisiert werden. Damit können auch Forderungen nach "Solidarität", wie sie zur Zeit sicher nicht ohne Grund wieder wachsendes Gewicht bekommen, abgestützt werden.

Betrachtet man die Entwicklungen der BRD der vergangenen Jahre in dieser Perspektive, dann ist - bei allen Differenzierungs- und auch Entsolidarisierungsphänomenen - wohl einiges passiert. Solche Entwicklungen kommen in der These einer zunehmenden Individualisierung nicht zu ihrem Recht, sie sind aber bei einer Diagnose der gesellschaftlichen Entwicklung in Hinblick auf die Relevanz des Klassenbegriffs miteinzubeziehen. Bewußte Aufmerksamkeit auch für solche Phänomene kann vielleicht den ja immer auch von aktuellen alltäglichen Beobachtungen beeinflussten "Eindruck" eines Bedeutungsverlusts des Klassenbegriffs abmildern.

Solche Phänomene besser sichtbar und zugleich theoretisch verortbar zu machen und damit die Frage nach der Relevanz des Klassenbegriffs auch angesichts (teilweise) wachsender sozialer Differenzierungen und wachsender Bedeutung von Partikularinteressen beantwortbar zu machen, ist ein Ziel dieses Aufsatzes, ein anderes die Anregung bestimmter politischer Überlegungen.

Theorie dient nicht nur der Interpretation von bereits vorliegenden empirischen Befunden, sondern auch der Generierung von relevanten neuen Fragen an die Realität, von kohärenten Forschungsfeldern und Hypothesen, und der Stimulierung der politischen Diskussion. Deshalb seien abschließend einige Fragenkomplexe genannt, die die heuristische Bedeutung des skizzierten Konzepts für aktuelle und absehbare Entwicklungen stichwortartig veranschaulichen können, bevor dann gewerkschaftspolitische Folgerungen gezogen werden.

## **8. Empirische Fragen an die Entwicklung der nächsten Jahre**

(1) Ein erster Komplex von Fragen gilt **Veränderungen von Reproduktionsverlaufsmustern** - sowohl von betrieblichen Karrieremustern als auch von gesellschaftlich vermittelten Reproduktionssequenzen - in ihrem Zusammenhang und Zusammenwirken:

Was ändert sich am Insgesamt der Übergänge zwischen Bildung, Ausbildung, Arbeitsmarkt, Betrieb und Rente bestimmter Arbeitskräftekategorien, was an ihrem Familiengründungsverhalten, an ihren Freizeit- und Erholungsstilen? Werden die bisher bestehenden Muster wirklich diffuser, "flexibler"? Lassen sich Ansatzpunkte für eine Restabilisierung flexiblierter Muster beobachten? Oder entstehen neuartige Muster, die den Beginn einer weitreichenden Restrukturierung, die Entstehung eines historisch neuartigen Gefüges von Reproduktionsverlaufsmustern signalisieren könnten?

Lassen sich, soweit neue Bildungs- und Berufsverlaufsmuster geschaffen werden, Prozesse beobachten, die zur Entstehung neuer Gruppen mit spezifischen Denk- und Verhaltensweisen, spezifischen Strategien der Interessenthematisierung und -durchsetzung etc. und damit sukzessive zur Herausbildung neuer Klassenfraktionen führen können? Führt etwa der säkulare Ausbau höherer Bildungsgänge dazu, daß horizontale Zugänge ("Seiteinstiege") aus dem Bildungssystem in die mittleren Positionen der Betriebe entsprechend zunehmen und Aufstiegswege als Zugangsmuster verdrängen, so daß neue Arbeitskräftekategorien mit langen formalisierten Bildungswegen und nur sehr punktuelltem Erfahrungslernen entstehen?

Welche Interessen haben soziale Akteure (Betriebe, Staat, Arbeitnehmer und ihre Organisationen) generell oder unter bestimmten Bedingungen einerseits an stabilen Reproduktionsverlaufsmustern, andererseits an ihrer Flexibilisierung? Und in welchen - kompromißhaften oder konfliktuellen - Formen versuchen sie, diese widersprüchlichen Interessen zu realisieren?

(2) Ein zweiter Fragenkomplex gilt möglichen **"neuen Spaltungen"** und möglichen **"neuen Allianzen"**:

Wo, zwischen welchen Arbeitskräftetypen entstehen im Betrieb und in den gesellschaftlichen Umverteilungsprozessen neue Konkurrenzen? Werden sie - gegebenenfalls in welcher Weise - von den Betrieben und vom Staat strategisch genutzt?

Welche Rolle spielen Prozesse der Erosion traditioneller und der Herausbildung neuer Gruppen in den aktuellen und absehbar sich intensivierenden technisch-organisatorischen und sozialen Restrukturierungsprozessen?

sen? Was entsteht in diesem Zusammenhang an sozialer und politischer Dynamik, u.U. auch dann, wenn neue Gruppen sich nicht definitiv durchsetzen und/oder die traditionellen nicht definitiv verschwinden?

Ebenso wichtig aber auch: Gibt es im Kontext dieser Veränderungen und des staatlich organisierten Umverteilungsprozesses (etwa in den "Reformen" der sozialen Sicherung) Ansatzpunkte für neue Interessenkonvergenzen und für die Entschärfung traditioneller Konkurrenz- und Konfliktlinien zwischen bestimmten Gruppen? Wie verschiebt sich damit insgesamt das Gefüge der möglichen, der erfolgsversprechenden und der sich verbietenden gewerkschaftlichen Strategien (Strategiemöglichkeiten)?

(3) Ein dritter Fragenkomplex gilt den sich aus solchen Verschiebungen der Interessendynamik ergebenden **Problemen für die Arbeitnehmervertretungen** und den Politiken, mit denen sie diese zu bewältigen versuchen:

Wie reagieren Gewerkschaften und Betriebsräte auf das Unsicherwerden traditioneller Karrieremuster? Verteidigen sie den Status quo, können sie Veränderungsimpulse für eine Mobilisierung der von Karrierebrüchen bedrohten Arbeitnehmer nutzen? Wie gehen sie mit Flexibilisierungsimpulsen um, die durch die zunehmende Rekrutierung von Arbeitskräften mit höheren Bildungsvoraussetzungen ausgelöst werden? Können und wollen sie auch die Partikularinteressen dieser Gruppen mit anderer Vorgeschichte und Sozialisierung, die sich im Betrieb durchsetzen und stabilisieren wollen und daher eigentlich auch Bedarf an Interessenvertretung haben, mitvertreten? Kommen sie damit angesichts der Notwendigkeit, die traditionellen Gruppen zu verteidigen, in Vertretungsdilemmata, und wie lösen sie diese auf? Überlassen sie die neuen Gruppen sich selbst, was ja auch heißen kann: individualistischen Durchsetzungsstrategien und/oder konkurrierenden ständischen Interessenvertretungen? Oder entwickeln sie solche wie die oben skizzierten Formen einer dialektischen, Differenzierung und Einheit aufeinander beziehenden Klassenpolitik, um diese Dilemmata zu bewältigen - wenn ja, mit welchen Erfolgen und Problemen?

Auch jenseits der Entstehung neuer Reproduktionsverlaufsmuster und eventuell neuer Fraktionierungen wäre es notwendig, die Interessenvertretungspolitik im Zusammenhang - über ihre Differenzierungen nach Arbeitskräftegruppen und nach verschiedenen Reproduktionsaspekten hinweg - insgesamt zu analysieren mit dem Ziel, konkrete Formen und relati-

ves Gewicht sowohl von differenzierenden (Differenzierung reproduzierenden) als auch von vereinheitlichenden Strategien und ihre saldierten Wirkungen zu erfassen. Forderungspakete und neue Tarifverträge wären daraufhin zu prüfen, inwieweit sie traditionellen Differenzierungen und gewerkschaftsinternen klientelistischen Kräfteverhältnissen folgen, und wie weit sie Angleichungen, welche traditionellen Differenzierungen und Kräfteverhältnissen entgegenlaufen, oder zumindest ein "Beieinanderhalten des Geleitzugs" anvisieren. Besonders wichtig wäre es zu prüfen, ob und in welchen Formen Konkurrenzprobleme bewältigt oder nicht bewältigt werden, ob etwa neue Zugangs- und Aufstiegsregelungen geschaffen werden, die Konkurrenz kanalisieren, usw.

(4) Ein vierter Komplex gilt den Zusammenhängen zwischen den angesprochenen Prozessen und **Veränderungen von Bewußtsein und Handeln**:

Wie weit, in welchen Formen wird das Spannungsverhältnis von Klassenfraktionierung und Klasseneinheit von den Arbeitnehmern (verschiedener Gruppen) und ihren Interessenvertretungen überhaupt wahrgenommen? Werden die Möglichkeiten, die Notwendigkeiten und die Grenzen einer politischen Steuerung dieses Verhältnisses überhaupt gesehen? Konkret etwa: Ist Arbeitskräften bei Einführung eines neuen Ausbildungsgangs, bei der Schaffung einer neuen Laufbahn oder bei Rekrutierung einer neuartigen Arbeitskräftekategorie bewußt, was das an Weiterungen haben kann in bezug auf Konkurrenz und dadurch bedingte Erschwerung von Belegschaftssolidarität sowie, daraus resultierend, für Verschiebungen der Kräfteverhältnisse zwischen Belegschaft und Management? Sehen die traditionellen Arbeitskräftegruppen überhaupt eine "politische Notwendigkeit", auch neue Arbeitskräftegruppen zu integrieren, tragen sie entsprechende Strategien der Interessenvertretungen mit oder bauen sich womöglich im Rücken solcher Strategien Legitimationsdefizite und -vakua auf, die, lange unsichtbar bleibend, zu plötzlichen "Einbrüchen" der Vertretungspolitik führen können?

Und in welcher Weise wirken Veränderungen gesellschaftlich vermittelter Reproduktionssequenzen - insbesondere neue Abfolgen von Ausbildung und Berufseinmündung einerseits, sich zunehmend durchsetzende neuartige Sequenzen des Übergangs in Arbeitslosigkeit oder in Rente andererseits - auf die Wahrnehmung solcher Notwendigkeiten, auf ihre Bewertung und auf die Entwicklung von Formen ihrer Bewältigung ein?

Erst auf der Basis solcher und vieler ähnlicher - durch eine theoretische Rekonstruktion des Verhältnisses von klasseninterner Differenzierung und Klasseneinheit gesteuerter - empirischer Klärungen ist, so kann man resümieren, eine begründete Antwort auf die Frage nach der Relevanz des Klassenbegriffs möglich. Erst dann sind Aussagen darüber zu treffen, ob und inwieweit aktuelle Veränderungen nun primär als Auflösung bestehender Strukturen ("Individualisierung") anzusehen sind oder aber als Erweiterung von internen Varianzen und als zeitweise Flexibilisierung, der eine Restabilisierung dieser Strukturen und/oder die Herausbildung neuer Strukturen folgen werden. Erst auf dieser Grundlage wird aber auch entscheidbar werden, ob wir Zeugen einer allgemeinen "Ausdünnung und Auflösung" von Klassenlagen sind oder aber - und das wäre meine Vermutung - Zeugen ihrer Restrukturierung auf neuer Grundlage.

## 9.      **Schlußfolgerungen für die gewerkschaftspolitische Diskussion der nächsten Jahre**

Abschließend seien einige Implikationen des vorgestellten theoretischen Konzepts für die gewerkschaftspolitische Diskussion und damit verbunden bestimmte "Lektionen", die man in dieser Perspektive aus den hier vorgestellten Fallstudien lernen kann, expliziert.

(1) Die Individualisierungsthese hatte unter anderem deswegen eine so große Wirkung in der öffentlichen Diskussion, weil sie mit dem Begriff der Individualisierung die vielfach beobachtete wachsende **Bedeutung von Subjektivität** in vielen Lebensprozessen zu treffen schien. Diese Entwicklung wurde von Lehrern ebenso wie Eltern, von Gewerkschaften ebenso wie Betriebsleitungen als beunruhigend, ja gefährlich erlebt. Die These eines unumkehrbaren Individualisierungsprozesses schien vor allem die Berücksichtigung dieser wachsenden Bedeutung von Subjektivität in Erziehung und Bildung, in betrieblicher Personalpolitik und gewerkschaftlicher Strategie einzufordern. So weit - so gut.

Die Becksche These bezog ein Gutteil ihrer Durchschlagskraft aus dieser Assoziationsaura,<sup>10</sup> meint jedoch mit Individualisierung die Auflösung al-

---

10 Dazu kamen sicher Frustrationen in bezug auf einen bestimmten Typ von Politik und vor allem Theoriemüdigkeit, Bedürfnis nach eingängigen (scheinbar) unmittelbar evidenten und anschaulichen Gesellschaftsdiagnosen.

ler traditionellen Kollektivitäten innerhalb des Lohnarbeitsverhältnisses zugunsten einer Vereinzelung von Individuen und Lebensläufen. Damit aber wird die These politisch problematisch und auch irreführend, insbesondere für die Gewerkschaften.

Die wachsende Bedeutung von Subjektivität steht nämlich keineswegs im Gegensatz zur Bedeutung von kollektiven Vergesellschaftungsformen, etwa von Arbeitskräftekategorien mit konturierter Identität, konturiertem Status und stabilen Karrieremustern. Das zeigen sehr deutlich die hier vorgestellten Entwicklungen in Norwegen und in Frankreich, in denen ja gerade typische "neue Arbeitnehmergruppen" mit stark auf individuelle, z.T. sogar elitäre Konkurrenz hin angelegten Sozialisationsmustern und -werten notgedrungen versuchten, ihre eigene berufliche Zukunft durch Prozesse einer Profilierung als neue Arbeitskräftekategorie zu sichern und zu verbessern (vgl. die Beiträge von Olsen, S. 73 ff., und Drexel, S. 137 ff., in diesem Band). Die Sicherung eines bestimmten Status, die Durchsetzung definierter, standardisierter (Mindest-)Einstiegsniveaus und Lohnkarrieren sowie die nachhaltige Ablehnung individualisierender Personalpolitiken beim Berufseintritt sind offensichtlich kein Gegensatz zu individualisierten Werten, im Gegenteil. Kaum nötig zu sagen, daß damit die Aufgaben der Gewerkschaften, mit dieser (vielleicht wirklich neuartigen, vielleicht aber auch nur historisch immer wieder neu auftretenden) spezifischen Kombination von "Individualisierung" und Suche nach Kollektivität umzugehen, nicht leichter werden, daß sie aber - im Rahmen einer dialektisch auf Partikularinteressen und Einheit bezogenen Klassenpolitik - angegangen werden müssen.

(2) Vieles spricht dafür, daß wir im nächsten Jahrzehnt eine weitreichende Destabilisierung bestehender Bildungs- und Berufsverlaufsmuster und eine mehr oder minder weitreichende **Restrukturierung des bestehenden Gefüges von Arbeitskräftekategorien** erleben werden.

Die Folge sind zum einen langjährige (vielleicht jahrzehntelange) Fehlsteuerungen von individuellen Ausbildungsinvestitionen, Bewährungsleistungen, Absicherungsbemühungen etc., und damit auch wachsende Diskrepanzen zwischen beruflichen Entscheidungen und mit dem Berufsleben kompatiblen familiären Bindungen. Dies bedeutet vielfachen und vielfältigen Bruch von in die traditionellen Reproduktionsverlaufsmuster eingeschriebenen impliziten Versprechungen und "Verträgen" sowie weitreichende Unterminierung privater Lebensplanungen.



Konsequenz sind zum anderen Prozesse des Verfalls traditionsreicher, auch für Arbeitnehmervertretung einschätzbarer Arbeitskräftekategorien und die Entstehung neuer, zumindest zunächst gewerkschaftsferner Gruppen mit neuartigen Orientierungen und Forderungen.

Für die Gewerkschaften bedeutet dies Risiken und Chancen: Diese neuen Entwicklungen können über sie hinweggehen, können sie - wenn sie ihre traditionelle Kernklientel treffen - nachhaltig schwächen, können sie mit in einen allgemeinen Sog von politischem Rückzug und wachsender individueller Konkurrenz ziehen und sie neuen Dynamiken aussetzen, die auf Spaltung zielen. Wenn hingegen die Gewerkschaften diese Entwicklung politisch offensiv besetzen, können sie damit neue Handlungs- und Verhandlungsfelder mit Arbeitgebern und Staat erschließen. Und sie können, mindestens ebenso wichtig, darüber der absehbar wachsenden Konkurrenz zwischen individuellen Arbeitskräften und zwischen Arbeitskräftekategorien ein Stück weit den ideologischen Stachel ziehen und die in solchen historischen Situationen typischen Verabsolutierungen eigener Gruppeninteressen und wechselseitigen "Schulduweisungen" und Entfremdungen - mit ihren hochproblematischen Entsolidarisierungseffekten - zumindest begrenzen. Durch Politisierung von Brüchen der vorgezeichneten Berufsverlaufsmuster, durch Vergewerkschaftlichung der darin angelegten Dynamiken kann sie versuchen zu verhindern, daß sich diese wildwüchsig Bahn brechen in regressiv-reaktionären Interpretationen krisenhafter individueller und Gruppenschicksale.

Bedenkt man dies und die oben skizzierten Prinzipien von Klassenpolitik, dann bedeutet dies zum einen, daß Phänomene einer Krise bestimmter Arbeitskräftekategorien zwar nicht überinterpretiert werden dürfen, aber ernstgenommen werden müssen. Genauer: Arbeitnehmervertretung darf weder eine bestimmte Arbeitskräftekategorie "aufgeben" (und sei es auch nur, indem sie deren Verfall tatenlos passieren läßt, wenn/weil dieser mit der Durchsetzung neuer Organisationskonzepte kompatibel ist), noch derartige Krisenphänomene angesichts der bisherigen Stabilität von Arbeitskräftekategorien auf die leichte Schulter nehmen und damit die in diesem Band beschriebenen Möglichkeiten einer Aufschaukelung von Krisenprozessen (vgl. den Beitrag von Drexel in diesem Band, S. 33 ff.) vernachlässigen. Es ist also ein schwieriger Grat, der hier zu beschreiten ist.

**Klassenpolitik im hier beschriebenen Sinn bedeutet zum anderen auch die Notwendigkeit eines dynamischen Blicks nach vorn, der die Entstehung neuer Arbeitskräftekategorien miteinbezieht. Dabei geht es nicht nur oder nicht primär um neuen Qualifikationsbedarf; dies ist in der BRD vielfach überdeckt durch die hier dominierende Sicht aller gesellschaftlichen Probleme durch die Qualifikations- und Ausbildungsbrille, die zwar ihre Stärken hat und neuen Arbeitskräftekategorien verleiht, wie die Analyse der relativen Schwäche von Tarifkategorien in Norwegen und Frankreich zeigt (vgl. die Beiträge von Olsen, S. 73 ff., und Jobert, Tallard, S. 167 ff., in diesem Band), aber auch eine Verengung von strategischen Möglichkeiten bedeutet. Notwendig ist es also, über diesen Qualifikationsbedarfs-Aspekt hinaus auch die Dynamik der gesellschaftlichen Entwicklung mit zu berücksichtigen: vor allem die Bedeutung von Aufstiegsinteressen, die sich "so oder so" durchsetzen - in Form von innerbetrieblichem Aufstiegsdruck in Kombination mit Weiterbildung, in Form von Zustrom des Nachwuchses zu höheren Bildungsgängen, deren Abschlüsse dann durch die betrieblichen Personalpolitiken entwertet werden, oder in Form von ungeplanter Verlängerung des Verbleibs im Bildungssystem (vgl. den Beitrag von Drexel in diesem Band, S. 137 ff.).**

Ein offensiv-strategisches Aufnehmen und Berücksichtigen solcher Interessen, und zwar nicht in individualisierter Form, ihre Verallgemeinerung und eine politisch-strategische Abwägung zwischen diesem "So oder So" **könnten den Gewerkschaften auch neue Gestaltungs- und Mobilisierungschancen erschließen, vor allem aber vermeiden, daß die naturwüchsige Durchsetzung der außerordentlichen Dynamik von Aufstiegsinteressen voll in Richtung Konkurrenzverschärfung und Vereinzelung läuft.**

Die klassische Forderung der deutschen Gewerkschaften nach mehr "Chancengleichheit" und mehr "Durchlässigkeit" war in einer historischen Periode großer Bildungsbarrieren zentral und ist in bestimmten Bereichen, wo solche Barrieren noch existieren, immer noch von Bedeutung. Morgen und übermorgen geht es jedoch vorrangig um ein klassenpolitisch sinnvolles Einfangen der damit ausgelösten Dynamik, um das politische "Reiten des Tigers", um die Nutzung der daran gebundenen Interessen und Kräfte.

In diesem Kontext sollten sich politische Strategien weder durch Orientierung auf einzelne Arbeitskräftekategorien noch durch Nullsummen-Annahmen, in denen die Anhebung bestehender bzw. die Schaffung neuer

Arbeitskräftekategorien zu Lasten anderer geht, selbst beschränken: Die Anhebung ganzer Bereiche, d.h. mehrerer Arbeitskräftekategorien gleichzeitig, ist denkbar, sie kann als "Mega-Lösung" für (unterschiedliche) Probleme verschiedener Arbeitskräftekategorien fungieren. Das in den 50er und 60er Jahren erfolgte sukzessive Höherdriften des gesamten mittleren Qualifikationsbereichs, vor allem der Techniker und Meister, und die verschiedenen Teilprozesse dieser Entwicklung (Verlängerung und Vereinheitlichung der Ausbildungen, qualitative Anhebung, Titelschutz, tarifvertragliche Regelungen etc.) können als Beispiel für derartige historische Prozesse gelten (Drexel, Méhaut 1989). Solche Prozesse sich vor Augen zu führen, ist besonders heute wichtig, wo die Gefahr besteht, daß eben dieser mittlere Qualifikationsbereich insgesamt nach unten abdriftet und marginalisiert wird.

Daß in solchen Restrukturierungsprozessen Entscheidungen einzelner gesellschaftlicher Akteure nicht ausreichen, daß im Interesse einer in etwa den Planungen entsprechenden Realisierung solcher Umstrukturierungen eine weitreichende Abstimmung und Aushandlung zwischen allen involvierten Akteuren notwendig ist, wie die hier vorgestellten Beispiele eines mehr oder minder deutlichen Scheiterns solcher Prozesse in der ehemaligen DDR und in Frankreich zeigen (vgl. die Beiträge von Giessmann, S. 195 ff., und Drexel, S. 137 ff., in diesem Band) -, dies sei nur der Vollständigkeit halber vermerkt; dieses Wissen ist in den deutschen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden tief verankert.

(3) Zentral für die politische Bedeutung von Klasse - ebenso wie für die Relevanz und die empirische Evidenz des Klassenbegriffs - ist nicht die Homogenität der Arbeits- und Lebensbedingungen der Lohnabhängigen, sondern die klassenpolitisch herzustellende Einheit. Primäre Aufgabe der Klassenpolitik ist die Sicherung guter (besserer) Reproduktionsbedingungen im weitesten Sinne für alle Lohnabhängigen.

Deshalb ist **Egalisierung** kein Wert an sich, kein politisch absolut zu setzendes Ziel. **Differenzierung** wird erst dann zum Problem, wenn und soweit sie zu Konkurrenz, Spaltung und damit zur Schwächung in der Auseinandersetzung mit Arbeitgebern bzw. Staat führt.

Genauer:

Egalisierungsforderungen und -prozesse können zwar zum Motor, aber auch zur Falle der Gewerkschaftsbewegung werden. Dies zeigt z.B. sehr eindrucksvoll die Fallstudie aus Norwegen, wo der politische Druck auf

"Solidarität" (solidarische Tarifpolitik) innerhalb eines zu eng geschnittenen beruflichen Raums für Facharbeiter, der für interne Differenzierungen kaum Luft ließ, letztlich zur Quelle für Entsolidarisierung und Spaltung wurde.<sup>11</sup>

Ebenso können Differenzierungsforderungen und -prozesse natürlich Spaltungen begünstigen, wie oft diskutiert; aber sie können auch dazu beitragen, das Schiff der Gewerkschaftspolitik angesichts bestimmter (betrieblicher oder gesellschaftlicher) Rahmenbedingungen flott zu halten oder wieder flott zu machen. Auch dies zeigt in spezifischer Form die Fallstudie aus Norwegen.

Man kann diese Aussagen verallgemeinern, dynamisieren und auf der Basis einer Strategie der Nutzung von Differenzierungen für die Auseinandersetzung mit Kapital und Staat präzisieren: Gewerkschaftspolitische Strategien der Differenzierung und Egalisierung sollten im historischen Prozeß immer wieder abwechselnd Vorrang (nie: ausschließliche Geltung) haben, um immer wieder sowohl die Mobilisierungsfunktionen einer Spreizung nach oben, einer relativen Privilegierung bestimmter stärkerer Gruppen als auch die Mobilisierungsfunktionen einer Angleichung von unten, eines "Nachziehens", nutzen zu können.

Diese unterschiedlichen Akzentsetzungen in der Gewerkschaftspolitik sind nicht voluntaristisch vorzunehmen. Es ist davon auszugehen, daß jede dieser Strategien ihre objektiven, bewußtseinsmäßigen und politischen Voraussetzungen hat und daß in bestimmten wirtschaftlich-politischen Konstellationen die eine, in anderen Konstellationen die andere Strategie angemessener ist.

---

11 Auch die Entwicklung in der ehemaligen DDR zeigt sehr deutlich bestimmte Risiken einer zu starken Homogenisierung ("Nivellierung"), die mit der Politik der "Hofierung der Arbeiterklasse" (im engeren Sinn) verbunden war und gravierende Schwächungen von Meistern und Fachschulingenieuren hervorgerufen hat; die Fallstudie über die Schaffung eines neuen Technikers (Giessmann in diesem Band, S. 195 ff.) ist ja unter anderem auch zu lesen als eine unabdingbare - wenn auch ganz inkonsequent durchgeführte - Suche nach mehr Differenzierung, nach Möglichkeiten, die Nivellierungspolitik ein Stück weit zurückzunehmen.

## Literatur

- Asendorf-Krings, I.; Drexel, I.; Nuber, Ch.: Reproduktionsvermögen und die Interessen von Kapital und Arbeit - Ein Beitrag zur theoretischen Bestimmung von Qualifikation. In: ISF München (Hrsg.): Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation, Frankfurt 1976, S. 207-236.
- Beck, U.: Jenseits von Stand und Klasse? - Soziale Ungleichheit, gesellschaftliche Individualisierungsprozesse und die Entstehung neuer sozialer Formationen und Identitäten. In: R. Kreckel (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten, Soziale Welt, Sonderband 2, Göttingen 1983, S. 35-74.
- Beck, U.: Risikogesellschaft - Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt 1986.
- Bednarz-Braun, I.: Arbeiterinnen in der Elektroindustrie - Zu den Bedingungen von Anlernung und Arbeit an gewerblich-technischen Arbeitsplätzen für Frauen, München 1983.
- Berger, P.A.: Ungleichheitsphasen - Stabilität und Instabilität als Aspekte ungleicher Lebenslagen. In: P.A. Berger; S. Hradil (Hrsg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile, Soziale Welt, Sonderband 7, Göttingen 1990, S. 319-350.
- Berger, P.A.; Hradil, S. (Hrsg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile, Soziale Welt, Sonderband 7, Göttingen 1990.
- Blossfeld, H.P.: Kohortendifferenzierung und Karriereprozeß - Eine Längsschnittstudie über die Veränderung der Bildungs- und Berufschancen im Lebenslauf, Habilitationsschrift, Berlin 1987.
- Böhle, F.: Produktionsprozeß und Sozialpolitik - Sozialwissenschaftliche Forschung, aktuelle Probleme, theoretische Perspektiven. Arbeitspapiere des Forschungsschwerpunktes "Reproduktionsrisiken, soziale Bewegungen und Sozialpolitik" an der Universität Bremen, Bremen 1982.
- Bosch, G.: Arbeitsplatzverlust, Frankfurt/New York 1978.
- Brock, D.; Vetter, H.-R.: Alltägliche Arbeiterexistenz, Frankfurt/New York 1982.
- Brock, D.; Vetter, H.-R.: Reproduktion als Arbeitskraft - Grundzüge eines subjektorientierten Reproduktionskonzepts. In: D. Brock u.a. (Hrsg.): Arbeit und Reproduktion, München 1984, S. 7-81.
- Deppe, W.: Drei Generationen Arbeiterleben - Eine sozio-biographische Darstellung, Frankfurt/New York 1982.
- Döhl, V.; Sauer, D.: Entwicklung eines sozialwissenschaftlichen Risikobegriffs, hektogr. Bericht, München 1983.
- Drexel, I.: Zum Zusammenhang von Qualifizierungsform, Arbeitsplatzstruktur und Reproduktionsstruktur - das Beispiel der Implementation von Facharbeiterausbildung und -einsatz. In: U. Beck u.a. (Hrsg.): Bildungsexpansion und betriebliche Beschäftigungspolitik - Aktuelle Entwicklungstendenzen im Vermittlungszusammenhang von Bildung und Beschäftigung, Frankfurt/New York 1980.

- Drexel, I.: Belegschaftsstrukturen zwischen Veränderungsdruck und Beharrung - Zur Durchsetzung neuer Ausbildungsberufe gegen bestehende Qualifikations- und Lohnstrukturen, Frankfurt/New York 1982.**
- Drexel, I.: Wann werden Arbeitskräfte gegen Rationalisierung aktiv? Thesen zum Zusammenhang zwischen subjektiven Aktionspotentialen und Erwerbsverlaufsmustern.** In: W. Fricke; W. Schuchardt (Hrsg.): *Innovatorische Qualifikationen*, Bonn 1985, S. 56-72.
- Drexel, I.: Vor der Entstehung neuer gesellschaftlicher Qualifikationstypen? Theoretische Thesen und empirische Illustrationen am Beispiel neuer Techniker-Gruppen in Frankreich.** Arbeitspapier 12 des Sonderforschungsbereichs 333 der Universität München "Entwicklungsperspektiven von Arbeit", München 1988.
- Drexel, I; Méhaut, P.: Der Weg zum Techniker: Aufstieg oder Seiteneinstieg? - Unterschiedliches und Gemeinsames in den Entwicklungen von Bildungssystem und betrieblicher Personalpolitik in Deutschland und Frankreich.** In: K. Düll; B. Lutz (Hrsg.): *Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich*, Frankfurt/New York 1989, S. 287-333.
- Heinze, R.G.: Politische Regulierung sozialer Ungleichheit - Zur Verflechtung von Markt-, Verbands- und Staatsmacht.** In: R. Kreckel (Hrsg.): *Soziale Ungleichheiten, Soziale Welt, Sonderband 2*, Göttingen 1983, S. 163-180.
- Hermanns, H.; Tkocz, Ch.; Winkler, H.: Berufsverlauf von Ingenieuren - Biographie - analytische Auswertung narrativer Interviews, Frankfurt/New York 1984**
- Hinrichs, K.; Wiesenthal, H.: Bestandsrationalität versus Kollektivinteresse - Gewerkschaftliche Handlungsprobleme im Arbeitszeitkonflikt 1984.** In: *Soziale Welt*, Heft 2/3, 37. Jg., 1986, S. 280-296.
- Hoff, E.-H.; Lappe, L.; Lempert, W. (Hrsg.): Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung, Bern/Stuttgart/Toronto 1985.**
- Hügel, H.; Schmid, H.: Rationalisierung und Veränderung der Reproduktionsformen in Bereichen wissenschaftlich-technischer Arbeit.** In: D. Brock u.a. (Hrsg.): *Arbeit und Reproduktion*, München 1984, S. 121-166.
- Kadritzke, U.: Angestellte als Lohnarbeiter - Kritischer Nachruf auf die deutsche Kragenlinie.** In: G. Schmidt u.a. (Hrsg.): *Materialien zur Industriesoziologie, Sonderband 24 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Opladen 1982, S. 219-249.
- Kreckel, R.: Klassenbegriff und Ungleichheitsforschung.** In: P.A. Berger; S. Hradil (Hrsg.): *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile, Soziale Welt, Sonderband 7*, Göttingen 1990, S. 51-79.
- Kudera, S.; Müller, R.; Riedmiller, F., unter Mitarbeit von Kloos, H.: Kohortendifferenzierte Lebensverläufe und Arbeits-, Lebens- und politische Orientierungen - untersucht am Beispiel von Postbeamten des Mittleren Dienstes, München 1984.**
- Lappe, L.: Berufsverlaufsmuster und Reproduktionsinteressen junger Facharbeiter.** In: E.-H. Hoff u.a. (Hrsg.): *Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung*, Bern/Stuttgart/Toronto 1985, S. 179-199.

- Lappe, L.: Berufsbiographien unter sich wandelnden Arbeitsbedingungen. In: H.-G. Brose (Hrsg.): Berufsbiographien im Wandel, Opladen 1986, S. 169-193.
- Lappe, L.: Berufsperspektiven junger Facharbeiter - Eine qualitative Längsschnittanalyse zum Kernbereich westdeutscher Industriearbeit, Frankfurt/New York 1993.
- Mayer, K.U.; Müller, W.: Lebensverläufe im Wohlfahrtsstaat. In: A. Weymann (Hrsg.): Handlungsspielräume, Stuttgart 1989, S. 41-60.
- Müller-Jentsch, W.: Eine neue Topographie der Arbeit - Organisationspolitische Herausforderungen für die Gewerkschaften. In: H. Abromeit; B. Blanke (Hrsg.): Arbeitsmarkt, Arbeitsbeziehungen und Politik in den 80er Jahren, Leviathan, Sonderheft 8, Opladen 1987, S. 159-178.
- Wolf, J.; Kohli, M.; Rosenow, J.: Die Veränderung beruflicher Erwartungen - biographische Analysen. In: E.-H. Hoff u.a. (Hrsg.): Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung, Bern/Stuttgart/Toronto 1985, S. 128-141.
- Zapf, W.: Wohlfahrtsstaat und Wohlfahrtsproduktion. In: L. Albertin; W. Link (Hrsg.): Politische Parteien auf dem Weg zur parlamentarischen Demokratie in Deutschland, Düsseldorf 1981, S. 379-400.



## **Die Autoren**

Dr. Ingrid Drexel, ISF München

Dr. Joachim Fischer, Universität Cottbus

Barbara Giessmann, Sonderforschungsbereich der Universität  
München, Standort Berlin

Annette Jobert, Travail et Mobilité, Universität Paris X, Nanterre

Ole Johnny Olsen, Soziologisches Institut der Universität Bergen

Michèle Tallard, Institut de Recherche et d'Information Socio-  
Economique - Travail et Société, Universität Paris IX, Dauphine

## **DAS INSTITUT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG E.V. - ISF MÜNCHEN -**

Das ISF ist ein eingetragener Verein mit anerkannter Gemeinnützigkeit. Es besteht seit 1965. Mitglieder des Vereins sind überwiegend langjährige Mitarbeiter des ISF.

Die Leitung des Instituts obliegt einem Institutsrat, der aus wissenschaftlichen Mitarbeitern und einer Verwaltungsangestellten besteht. Alle sind langjährige Mitarbeiter des ISF; sie zeichnen für jeweils unterschiedliche Ressorts verantwortlich.

Den Forschungsschwerpunkten entsprechend arbeiten drei bis sechs Wissenschaftler gleichberechtigt in eigenverantwortlichen Projektgruppen zusammen. Sie führen neben den Projekten der Auftragsforschung auch theoretische Grundlagenarbeiten im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 333 "Entwicklungsperspektiven von Arbeit" der Ludwig-Maximilians-Universität München durch. Überschneidungen in der Zuständigkeit einzelner Wissenschaftler für Teilprojekte dienen dem Erfahrungsaustausch, der gemeinsamen Weiterentwicklung theoretischer Ansätze sowie der Koordination und Abklärung der Forschungsergebnisse. Synergieeffekte können auf diese Weise erreicht werden.

Derzeit beschäftigt das ISF rd. 25 fest angestellte wissenschaftliche Mitarbeiter mit sozial-, wirtschafts- und ingenieurwissenschaftlicher Ausbildung, nicht selten mit einer Zusatz- oder Doppelqualifikation (Wirtschaftswissenschaften/Soziologie, Jurisprudenz/Soziologie bzw. Nationalökonomie, Ingenieurwissenschaften/Soziologie, Psychologie/Nationalökonomie). Interdisziplinäre Zusammenarbeit ist damit gewährleistet, der Schwerpunkt liegt bei der Industriesoziologie. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter haben überwiegend langjährige Forschungserfahrung. Mehr als zehn Mitarbeiterinnen kümmern sich um Organisations-, Verwaltungs- und Schreivarbeiten. Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte und zeitweilig herangezogene Experten für Spezialgebiete ergänzen den Mitarbeiterstab.

Ein Überblick über die bisherigen Arbeiten und Veröffentlichungen ist über das Institut erhältlich.

**INSTITUT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG E.V. - ISF MÜNCHEN**  
Jakob-Klar-Straße 9 - 80796 München - Tel. 089/272921-0 - Fax 089/272921-60

## **Ausgewählte Buchveröffentlichungen 1989 - 1994**

- Altmann, Norbert; Sauer, Dieter (Hrsg.): Systemische Rationalisierung und Zulieferindustrie - Sozialwissenschaftliche Aspekte zwischenbetrieblicher Arbeitsteilung, Frankfurt/New York 1989.**
- Döhl, Volker; Altmann, Norbert; Deiß, Manfred; Sauer, Dieter: Neue Rationalisierungsstrategien in der Möbelindustrie I - Markt und Technikeinsatz, Frankfurt/New York 1989.**
- Deiß, Manfred; Altmann, Norbert; Döhl, Volker; Sauer, Dieter: Neue Rationalisierungsstrategien in der Möbelindustrie II - Folgen für die Beschäftigten, Frankfurt/New York 1989.**
- Düll, Klaus; Lutz, Burkart (Hrsg.): Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich - Fünf Aufsätze zur Zukunft industrieller Arbeit, Frankfurt/New York 1989.**
- ISF München (Hrsg.): Strategische Optionen der Organisations- und Personalentwicklung bei CIM - Beiträge zur Initiative CIM-Technologie-Transfer, KfK-PFT 148, Karlsruhe 1989.**
- Köhler, Christoph; Preisendörfer, Peter (Hrsg.): Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch - Analysen zur Mobilität, Segmentation und Dynamik in einem Großbetrieb, Frankfurt/New York 1989.**
- Lutz, Burkart; Moldaschl, Manfred: Expertensysteme und industrielle Facharbeit - Ein Gutachten über denkbare qualifikatorische Auswirkungen von Expertensystemen in der fertigenden Industrie, Frankfurt/New York 1989.**
- Schultz-Wild, Rainer; Nuber, Christoph; Rehberg, Frank; Schmierl, Klaus: An der Schwelle zu CIM - Strategien, Verbreitung, Auswirkungen, RKW-Verlag, Verlag TÜV Rheinland, Eschborn/Köln 1989.**
- Behr, Marhild von; Köhler, Christoph (Hrsg.): Werkstattoffene CIM-Konzepte - Alternativen für CAD/CAM und Fertigungssteuerung, KfK-PFT 157, Karlsruhe 1990.**
- Deiß, Manfred; Döhl, Volker; Sauer, Dieter, unter Mitarbeit von Altmann, Norbert: Technikherstellung und Technikanwendung im Werkzeugmaschinenbau - Automatisierte Werkstückhandhabung und ihre Folgen für die Arbeit, Frankfurt/New York 1990.**
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Schultz-Wild, Rainer; Köhler, Christoph; Behr, Marhild von: Einstieg in die rechnerintegrierte Produktion - Alternative Entwicklungspfade der Industriearbeit im Maschinenbau, Frankfurt/New York 1990.**
- Rose, Helmuth (Hrsg.): Programmieren in der Werkstatt - Perspektiven für Facharbeit mit CNC-Maschinen, Frankfurt/New York 1990.**
- Düll, Klaus; Bechtle, Günter, unter Mitarbeit von Moldaschl, Manfred: Massenarbeiter und Personalpolitik in Deutschland und Frankreich - Montagerationalisierung in der Elektroindustrie I, Frankfurt/New York 1991.**
- Mendius, Hans Gerhard; Wendeling-Schröder, Ulrike (Hrsg.): Zulieferer im Netz - Zwischen Abhängigkeit und Partnerschaft, Neustrukturierung der Logistik am Beispiel der Automobilzulieferung, Bund Verlag, Köln 1991.**

- Moldaschl, Manfred: Frauenarbeit oder Facharbeit? - Montagerationalisierung in der Elektroindustrie II, Frankfurt/New York 1991.**
- Semlinger, Klaus (Hrsg.): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes - Interessen, Wirkungen, Perspektiven, Frankfurt/New York 1991.**
- Tokunaga, Shigeyoshi; Altmann, Norbert; Nomura, Masami; Hiramoto, Atsushi: Japanisches Personalmanagement - ein anderer Weg? - Montagerationalisierung in der Elektroindustrie III, Frankfurt/New York 1991.**
- Altmann, Norbert; Köhler, Christoph; Meil, Pamela (eds.): Technology and Work in German Industry, Routledge, London/New York 1992.**
- Böhle, Fritz; Rose, Helmuth: Technik und Erfahrung - Arbeit in hochautomatisierten Systemen, Frankfurt/New York 1992.**
- Deiß, Manfred; Döhl, Volker (Hrsg.): Vernetzte Produktion - Automobilzulieferer zwischen Kontrolle und Autonomie, Frankfurt/New York 1992.**
- Grüner, Hans: Mobilität und Diskriminierung - Deutsche und ausländische Arbeiter auf einem betrieblichen Arbeitsmarkt, Frankfurt/New York 1992.**
- ISF-München; IfS-Frankfurt; INIFES-Stadtbergen; SOFI-Göttingen (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1992 - Schwerpunkt: Dienstleistungsarbeit, edition sigma, Berlin 1992.**
- Tokunaga, Shigeyoshi; Altmann, Norbert; Demes, Helmut (eds.): New Impacts on Industrial Relations - Internationalization and Changing Production Strategies, iudicium Verlag, München 1992.**
- Bieber, Daniel; Möll, Gerd: Technikentwicklung und Unternehmensorganisation - Zur Rationalisierung von Innovationsprozessen in der Elektroindustrie, Frankfurt/New York 1993.**
- Drexel, Ingrid: Das Ende des Facharbeiteraufstiegs? - Neue mittlere Bildungs- und Karrierewege in Deutschland und Frankreich - ein Vergleich, Frankfurt/New York 1993.**
- Fischer, Joachim: Der Meister - Ein Arbeitskrafttypus zwischen Erosion und Stabilisierung, Frankfurt/New York 1993.**
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut: NC-Entwicklung als gesellschaftlicher Prozeß - Amerikanische und deutsche Innovationsmuster der Fertigungstechnik, Frankfurt/New York 1993.**
- ISF-München; IfS-Frankfurt; INIFES-Stadtbergen; SOFI-Göttingen (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1993 - Schwerpunkt: Produktionsarbeit, edition sigma, Berlin 1993.**
- Drexel, Ingrid (Hrsg.): Jenseits von Individualisierung und Angleichung - Die Entstehung neuer Arbeitnehmergruppen in vier europäischen Ländern, Frankfurt/New York 1994.**
- Moldaschl, Manfred; Schultz-Wild, Rainer (Hrsg.): Perspektiven arbeitsorientierter Rationalisierung - Fertigungsinseln und Gruppenarbeit im Maschinenbau, Frankfurt/New York 1994.**
- Rose, Helmuth (Hrsg.): Nutzerorientierung im Innovationsmanagement - Neue Ergebnisse der Sozialforschung über Technikbedarf und Technikentwicklung, Frankfurt/New York (Veröffentlichung in Vorbereitung).**